جامعة اليرموك
كلـيــة الــتــربـيـــة
قسم الإدارة وأصول التربية

الإنتاجية العلمية لاعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الاردنية

Scientific Productivity Of Faculty Members In Light Of Their Perceptions To The Organizational Climate At Jordanian Universities

إعداد
صالح مصطفى حسن أبو عاشور

إشراف
الدكتورعدنان بدري الإبراهيم – مشرفاً

حقل التخصص – الإدارة التربوية

العام الدراسي 2005/2006م

© Arabic Digital Library Yarmouk University

جامعة اليرموك
كلية التربية
قسم الإدارة وأصول التربية

الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الاردنية

Scientific Productivity Of Faculty Members In Light Of Their Perceptions To The Organizational Climate At Jordanian Universities

إعداد
صالح مصطفى حسن أبو عاشور
بكالوريوس: لغة عربية – جامعة اليرموك، 1985
دبلوم تربية: أساليب تدريس اللغة العربية– جامعة اليرموك، 1987
ماجستير: إدارة تربوية – جامعة اليرموك، 2001

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراة الفلسفة في تخصص الإدارة التربوية في جامعة اليرموك، اربد، الاردن

وافق عليها

الدكتور عدنان بدري الإبراهيم.............................. مشرفاً ورئيساً
أستاذ مشارك في الإدارة التربوية/ جامعة اليرموك
الأستاذ الدكتورة صالحة محي الدين سنقر.............................. عضواً
أستاذ في الإدارة التربوية/ جامعة اليرموك
الأستاذ الدكتورة رداح مهدي الخطيب.............................. عضواً
أستاذ في الإدارة التربوية/ جامعة اليرموك
الأستاذ الدكتور غازي ضيف الله رواقة.............................. عضواً
استاذ المناهج وطرق التدريس/ جامعه اليرموك
الدكتور حسين محمد المومني.............................. عضواً
أستاذ مشارك في الإدارة التربوية/ الجامعة الأردنية

تاريخ مناقشة الرسالة 2006/8/13 م

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الإهداء

إلى روح والديّ رحمهما الله ..... اللّذين علماني الصبر والمثابرة

إخواني وأصدقائي ...... على مساندتهم ومودتهم

زوجتي ......التي تحملت معي في أصعب الظروف

أبنائي وبناتي .....أمل المستقبل ... حباً ووفاءً

كل من ساند بالكلمة والجهد....

لكل هؤلاء أهدي هذا العمل.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

شكر وتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، والصلاة والسلام على من أرسله الله رحمة للعالمين. الحمد لله الذي يسّر أمري، وأمدني بالعزيمة والصبر على مواصلة الدراسة.

يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان من أستاذي الدكتور عـدنان الإبـراهيم مديناً له بالفضل كله على تكرمه بالإشراف على هذه الرسالة، وعلى جهده الموصـول قـراءة وتوجيهاً ومتابعة، فكان لملاحظاته الأثر الأهم في إعداد هذه الرسالة بشكلها ومضمونها، فجزاه الله عني خير جزاء.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير من الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة الأستاذ الدكتورة صالحة سنقر والأستاذ الدكتورة رداح الخطيب والأستاذ الدكتور غازي رواقة والدكتور حسين المومني على تفضلهم بمناقشة هذه الرسالة. سائلاً الله عز وجل أن يوفقني للاستفادة من توجيهاتهم وخبراتهم الواسعة. كما أتوجه بالشكر والتقدير ثانية من الأستاذ الدكتورة صالحة سنقر والدكتور نواف شطناوي اللذين لم يبخلا عليّ بتوجيهاتهما وتعاونهما المخلص طيلة فترة كتابة هذه الرسالة، والتي كان لها جميل الأثر في نفسي.

ولا يفوتني أن اشكر جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لما أبدوه مـن اهتمام وحسن تعاون في الإجابة على أداة الدراسة وتوفير المعلومات الخاصة بهذا العمل.

كما انه لا يسعني إلا أن أشكر كل من وقف إلى جانبي وشجعني على إتمام هذا العمـل من الاخوة الأحبة، والأصدقاء الأوفياء، وكذلك زوجتي وأبنائي لما تحملوه بسبب انشغالي عنهم.

إلى هؤلاء جميعاً الشكر والتقدير

والحمد لله رب العالمين من قبل ومن بعد.

الباحث

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	ج
شكر وتقدير	د
فهرس المحتويات	هـ
فهرس الجداول	ز
فهرس الملاحق	ي
فهرس الأشكال	ي
الملخص باللغة العربية	ك
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	1
المقدمة	2
مشكلة الدراسة واسئلتها	12
أهمية الدراسة	14
أهداف الدراسة	16
حدود الدراسة	17
الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة	21
الدراسات السابقة	70
مناقشة الدراسات السابقة	87
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	91
مجتمع الدراسة	92
عينة الدراسة	92
بناء أداة الدراسة	95
صدق الأداة	96
الثبات	97
متغيرات الدراسة	100
المعالجات الإحصائية	100
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	101
النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	102
النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	112

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ---------- 118
النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ---------- 122
النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس ---------- 133
النتائج المتعلقة بالسؤال السادس ---------- 141
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات ---------- 143
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ---------- 144
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ---------- 157
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ---------- 168
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ---------- 173
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس ---------- 178
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس ---------- 180
التوصيات ---------- 183
المراجع ---------- 185
المراجع باللغة العربية ---------- 186
المراجع باللغة الأجنبية ---------- 197
الملاحق ---------- 203
الملخص باللغة الإنجليزية ---------- 234

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.	94
2	قيم معاملات الثبات لمجالات أداة الدراسة.	97
3	التدرج الرقمي للحكم على تصورات أعضاء هيئة التدريس على مقياس المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية.	99
4	التدرج الرقمي للحكم على مقياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس .	99
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على مجالات الاستبانة والأداة الكلية.	102
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال المشاركة في اتخاذ القرارات.	104
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال العلاقات الإنسانية.	105
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال التسهيلات والموارد الداعمة.	106
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال الحوافز.	108
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال أساليب الاتصال الإداري.	109
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال أعباء العمل.	110
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس.	111
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لإنتاجيتهم العلمية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية.	112
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لإنتاجيتهم العلمية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال النشر العلمي .	113
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لإنتاجيتهم العلمية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال خدمة المجتمع .	114
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لإنتاجيتهم العلمية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال النشاط العلمي.	115

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

17	نتائج اختيار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية عن المعيار المقبول (2.49) للإنتاجية العلمية.	117
18	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية على مهامهم الرسمية.	118
19	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية على فقرات مجال التدريس.	119
20	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية على فقرات مجال خدمة المجتمع.	120
21	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية على فقرات مجال النشاط العلمي.	121
22	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات استبانه المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية حسب متغير الجنس.	123
23	نتائج اختيار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانه المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الجنس.	124
24	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات استبانه المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الكلية.	125
25	نتائج اختيار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانه المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الكلية.	126
26	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات استبانه المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير صفة الجامعة.	127
27	نتائج اختيار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانه المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير صفة الجامعة.	128
28	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات استبانه المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الرتبة العلمية.	129
29	نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانه المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الرتبة العلمية	130
30	نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانه المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الرتبة العلمية	132
31	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات العمل لأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الجنس.	134
32	نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات العمل لأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الجنس.	134
33	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات العمل لأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الكلية.	135
34	نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات العمل لأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الكلية.	136

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

35	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات العمل لأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير صفة الجامعة.	137
36	نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات العمل لأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير صفة الجامعة.	138
37	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات العمل لأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الرتبة العلمية.	139
38	نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات العمل لأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الرتبة العلمية.	140
39	نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات العمل لأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الرتبة العلمية .	141
40	قيم معاملات ارتباط بيرسون بين تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية وبين تقديراتهم للإنتاجية العلمية.	142

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

فهرس الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج ستيرز لعناصر المناخ التنظيمي.	42
2	أنموذج الهادي لعناصر المناخ التنظيمي.	43
3	العوامل المؤثرة على تكوين المناخ التنظيمي.	44
4	العوامل المؤثرة في الإنتاجية.	61

فهرس الملاحق

رقم الملحق	العنوان	رقم الصفحة
1	كتاب رئيس جامعة اليرموك لرؤساء الجامعات لتسهيل مهمة الباحث	204
2	جدول بأعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية حسب صفة الجامعة والجنس والرتبة العلمية.	205
3	الاستبانة الاستطلاعيةللمناخ التنظيمي.	207
4	أسماء أعضاء هيئة التدريس المجيبين على الاستبانة الاستطلاعية الخاصة بالمناخ التنظيمي أبجدياً.	210
5	استمارة استطلاعية للحصول على معيار محدد للانتاجية العلمية	211
6	أسماء الخبراء والمقدرين للانتاجية العلمية مرتبة أبجدياً	212
7	استبانة المناخ التنظيمي قبل التحكيم	213
8	مقياس الحكم على الانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس	221
9	أسماء الخبراء والمحكمين لأداة الدراسة.	222
10	الأداة بصيغتها النهائية	224
11	فقرات استبانة المناخ التنظيمي مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية.	231
12	فقرات استبانة الإنتاجية العلمية حسب متوسطاتها الحسابية تنازلياً.	233

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

الملخص

أبوعاشور، صالح مصطفى حسن. الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية. أطروحة دكتوراة، جامعة اليرموك، 2006.
(المشرف: د. عدنان بدري الابراهيم)

هدفت الدراسة إلى تعرف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية؟

2- ما مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية؟

3 – ما عدد ساعات العمل الأسبوعية التي يخصصها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لمهامهم الرسمية؟

4 – هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات: الجنس؛ والكلية؛ وصفة الجامعة (رسمية أو أهلية)؛ والرتبة العلمية؟

5 – هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية تعزى لمتغيرات : الجنس؛ والكلية؛ وصفة الجامعة؛ والرتبة العلمية؟

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

6- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية وتقديراتهم للإنتاجية العلمية؟

تم تطوير أداة الدراسة وهي عبارة عن ثلاث استبانات: الأولى خاصة بالمناخ التنظيمي ومكونة من خمسين فقرة موزعة على سبعة مجالات. والثانية استبانة خاصة ببيان الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس مكونة من سبع عشرة فقرة موزعة على ثلاثة مجالات. أما الإستبانة الثالثة فقد اختصت ببيان كيفية توزيع ساعات العمل الأسبوعية التي يخصصها عضو هيئة التدريس لمهماته الرسمية.

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للعام الدراسي2005/2006 والبالغ عددهم (4285) عضواً. وتكونت عينة الدراسة من (410) عضواً من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأردنية، موزعين تبعاً لمتغيرات عينة الدراسة.

كما تم التأكد من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، كما تم التأكد من ثبات الأداة، باختيار عينة عشوائية من خارج عينة الدراسة، وحساب معاملات الثبات عن طريق إعادة الاختبار، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون.

وبعد إجراء المعالجات الإخصائية اللازمة توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- جاءت تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لمجالات المناخ التنظيمي بدرجة تقدير متوسطة.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، لمجالات المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الذكور عند مجالي الحوافز والعلاقات الإنسانية، ولا توجد فروق عند بقية المجالات. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية لصالح

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الكليات العلمية عند جميع مجالات الاستبانة عدا العلاقات الإنسانية، وأعباء العمل، وتقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس. وبالنسبة لمتغير صفة الجامعة فتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مجال الحوافز، والتسهيلات والموارد الداعمة ولصالح الجامعات الرسـمية، ولا توجد فروق عند بقية المجالات. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند جميع مجالات الاستبانة ولصالح رتبة أستاذ، ما عدا مجالي المشاركة في اتخـاذ القـرارات، والعلاقـات الإنسانية.

3- أظهرت النتائج أن مستوى الإنتاجية العلمية في مجال النشر العلمي قد احتل الرتبة الأولى، تلاه الإنتاجية في مجال النشاط العلمي، وأخيراً احتل مجال خدمة المجتمع أدنـى مـستوى إنتاجية، كما تبين أن مستوى الإنتاجية العلمية جاء بدرجة إنتاجية قليلة.

4- أظهرت النتائج أن الوقت المخصص من عضو هيئة التدريس لمزاولة مهمة التدريس، قـد احتل الرتبة الأولى، وجاء الوقت المخصص للبحث العلمي في الرتبة الثانية، ومجال خدمة المجتمع في الرتبة الثالثة.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\propto=0.05$)عند جميع مجـالات اسـتبانة ساعات العمل تعزى لمتغيري الجنس، والكلية، ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مجال البحث العلمي، تعزى لمتغير صفة الجامعة ولصالح الجامعات الرسـمية، ولمتغيـر الرتبة العلمية ولصالح رتبة أستاذ مساعد.

6- هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين كل مجالات المناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية، باسـتثناء مجال أعباء العمل، فقد كانت العلاقة الارتباطية سلبية.

كلمات مفتاحية: الإنتاجية العلمية؛ والمناخ التنظيمي؛ والجامعات الأردنية.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

يشكل النظام التربوي الإطار العام الذي ينتظم بداخله بقية النظم الاجتماعية الأخرى، فهو الذي يشكل هوية المجتمع، ويعنى بالفرد لكي يحيا الحياة من حيث الآن، ولــيس إنتظــارا للمستقبل، لكونه النظام الذي كلفه المجتمع بتحقيق أهدافه ومراميه، خاصة وأن السباق اليوم بين الأمم هو سباق في قدراتها التربوية والتعليمية، وفي قدرة أبنائهــا ومفكريهــا علــى العطــاء والابتكار، فبات من المؤكد أن الثورة الحقيقية في أي مجتمع تكمن في قدرة مواطنيــه، وفــي مستوى إدراكهم العلمي والتكنولوجي الذي يمكنهم من خدمة مجتمعاتهم التي يعيشون فيهــا، إذ يعتمد تقدم المجتمعات البشرية على بناء الأفراد فيها بناءً علميا وإعدادا مهنيا وتربويا متميــزا، لأنهم يمثلون الموارد البشرية التي تقود حركة الحياة والتطور.

إن إعداد تلك القوى البشرية وتنميتها عن طريق زيادة المعارف والمهارات والقدرات لا يتحقق إلا عن طريق التعليم، خاصة التعليم الجامعي الذي أخذ يشهد اهتمامــا كبيــرا علــى مختلف الأصعدة المحلية والعربية والعالمية، لذلك أصبحت الجامعات محور اهتمام الجميــع، لا سيما القيادات الحكومية من خلال التركيز على أهداف الجامعة ودورها المتميز في تقدم المجتمع وازدهاره.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ولا ريب أن الجامعة منظمة أنشأها المجتمع لتحقيق أهدافه من خلال قيامها بوظائف محددة تتمثل في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، لبناء الشخصية الإنسانية الحرة وإنضاج العقل، وعضو هيئة التدريس يُعد حجر الأساس الذي تعتمد عليه الجامعة في تحقيق هذه الأهداف والمهام النبيلة التي أسندها المجتمع إليها، فعلى وعيه وإدراكه لمسؤولياته ومهامه تتوقف زيادة فعالية الجامعة وكفاءتها.

لقد شهد التعليم العالي خلال العقود الأخيرة توسعا هائلا من الناحية الكمية خاصة في البلاد العربية، فزاد عدد الطلبة خلال تلك الفترة بسرعة كبيرة، وازداد عدد أعضاء هيئة التدريس، إلا أن هذا التوسع الكمي الذي شهده التعليم العالي في البلاد العربية، لم يواكبه تحسن في نوعية التعليم وجودته، وبقي عاجزا عن القدرة على الاستجابة للمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية للمجتمع العربي، ومواكبة مظاهر التطور والنمو التي شهدتها الدول العربية؛ كون التوسع الكمي كان بمثابة الطفرة البيلوجية، ولم يكن منسجما مع ما تقتضيه عوامل النضج من تدرج طبيعي يتفق مع مستوى النضج الاجتماعي العام، لأنه لم يستند إلى خطة منظمة تحدد حاجات المجتمع وتخطط للتعليم الجامعي بشكل سليم يضع سُلما للأولويات بالنسبة للحاجات. إضافة إلى أن فلسفة النظام التربوي في الأردن قد تكون مفرطة في المثالية وليست واقعية عماية.

والنظام التربوي في الأردن شأنه شأن بقية النظم التربوية والتعليمية في العالم، فقد لاقى اهتماما كبيرا من القيادة السياسية، ومن كافة المسؤولين ومتخذي القرار على الصعيد الوطني ،حيث توسع التعليم الجامعي خلال السنوات الأخيرة توسعا كميا هائلاً، فطرأت زيادة على أعداد الجامعات الرسمية والخاصة، كما رافق هذه الزيادة في عدد الجامعات زيادة في عدد الطلبة الملتحقين فيها، وزيادة في عدد أعضاء الهيئات التدريسية، إدراكا من الأردن بأن تحقيق التنمية

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الشاملة بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية رهن بتنمية موارده البشرية واستثمارها.

فالتعليم العالي في الأردن بدأ بتأسيس الجامعة الأردنية عام 1962، ثم تبعتها جامعة اليرموك عام 1976، ثم جامعة مؤتة عام1981، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا عام 1986، ثم كلية عمان الجامعية للهندسة التطبيقية في عام 1989، ثم كلية الدعوة وأصول الدين عام 1991/1990، ثم جامعة آل البيت عام 1994، ثم الجامعة الهاشمية عام 1995، ثم جامعة البلقاء التطبيقية في السلط عام 1997، ثم تلت ذلك عدة جامعات رسمية كجامعة الحسين بن طلال وجامعة الطفيلة التقنية (التل، 1998).

لقد بلغ عدد الجامعات الأردنية للعام الدراسي 2004 /2005 عشرين جامعة، منها ثماني جامعات رسمية واثنتا عشرة جامعة أهلية، وبلغ عدد الطلبة الملتحقين في هذه الجامعات لنفس العام (192556) طالباً وطالبة موزعين على جميع الجامعات، وبلغ العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لنفس العام الدراسي (5942) عضواً موزعين أيضاً على مختلف الكليات العلمية والإنسانية وعلى مختلف الرتب العلمية (وزارة التعلم العالي والبحث العلمي الأردنية، 2005/2004).

وبرغم هذه الزيادة إلا أن هناك الكثير من التحديات التي تقف في وجه هذا التوسع الكمي، والتي من أبرز نتائجها ضعف مساهمة الجامعات في البحث العلمي وخدمة المجتمع الأردني، وضعف التواصل مع المؤسسات الاقتصادية والصناعية والخدمية في المجتمع الأردني (الخطيب،2001).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ويمكن أن يكون لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ،دور بارز في التصدي لمثل هذه المشكلات والتحديات التي تواجه المجتمع الأردني في الميادين المختلفة، إلا أن الملاحظ أن هناك تقصيراً واضحا في قيام أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات بأدوارهم وفي البحوث العلمية والتطبيقية وخدمة المجتمع، واقتصار بحوثهم لأغراض الترقية العلمية.

ففي كثير من الأحيان يعزو أكثر أعضاء هيئة التدريس كل حالات الفشل والتباطؤ في أداء الأعمال إلى الجو الذي يعيشون فيه، أو إلى عدم توافر الإمكانات التي تحفزهم على العمل والإنتاج العلمي، حتى أنهم لا يكتفون بالتذمر وتبرير أسباب الفشل أو تدني الإنتاج العلمي، بل أنهم يلقونها على نوع السياسات الإدارية والتنظيمية المعمول بها، أو على عاتق العميد أو رئيس القسم الذي يعتبرونه المسؤول الأول الذي كان لسياسته الأثر غير المحمود في نفوسهم، مجردين أنفسهم من أي مسؤولية على اعتبار أنهم لا علاقة لهم بالسياسات والإجراءات التي تتفق مع متطلبات وأجواء العمل الجامعي.

يشكل جو العمل الذي يعيشه العاملون في النظام التربوي، وفي مؤسسات التعليم العالي وعلى رأسها الجامعات، متغيراً فاعلاً في درجة ومستوى نجاح هذا النظام، وفي شعور العاملين عبر مكوناته المختلفة بالراحة والطمأنينة والثقة والرغبة في بذل أقصى جهودهم الممكنة في مسعاهم لإنجاز متطلبات أدوارهم وزيادة فاعليتهم، ولذلك يلاحظ أن هناك علاقة وثيقة بين جو العمل الذي يسود المؤسسة، وهو ما يسمى بالمناخ التنظيمي والمخرجات الناتجة عن درجة رضا العاملين داخل النظام، إذ يتناسب نجاح النظام طردياً مع درجة صحة مناخ العمل الذي يسوده، حيث بينت دراسة للشيخ وزاهر(1981) أن نتائج البحوث قد توصلت إلى أن للمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة أثراً كبيراً على حاجات العاملين ورغباتهم واتجاهاتهم نحو

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

العمل والعلاقات القائمة بينهم، وأن هذه الاتجاهات تؤثر على إنتاجية العاملين وعلى مدى كفاية العمل(طعامنه،1996).

إن المناخ التنظيمي يحدد درجة نجاح المؤسسة بشكل كبير، فالمؤسسة التي تعيش مناخاً ضعيفا أو مشوشاً تكون أكثر عرضة للفشل في الأمد الطويل حتى وإن نجحت مرحلياً في أداء وظائفها الإدارية الأخرى (سليمان،1987؛ الطويل،1999).

وهنا لا بد من الإشارة إلى عدم وجود مناخ تنظيمي نموذجي أو مثالي يصلح للتطبيق في مختلف أنواع المؤسسات، فكل مناخ قادر على تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف ، كما ويعود ذلك إلى المتغيرات أو العناصر المؤثرة في المناخ التنظيمي والتي تختلف من حيث الثقل والنوعية فيما بين المؤسسات، إضافة إلى أن المناخ التنظيمي هو الصورة الذهنية التي يحملها الفرد للمؤسسة التي يعمل فيها، وهذا يعني أن هناك أكثر من مناخ واحد داخل المنظمة وهو ما يعرف بالمناخات الفرعية(سليمان،1987).

إن التعرف على طبيعة السلوك التنظيمي وتفسيره والتنبؤ به والسيطرة عليه يستلزم تعرف الظروف المحيطة به، وهذا يعني تحديد طبيعة المناخ التنظيمي السائد في أي مؤسسة، حيث أن دراسة المناخ التنظيمي في المؤسسة يساعد على تهيئة الظروف الملائمة للأداء الملائم والفعال وتحقيق بعض المزايا الهامة في المؤسسة (العواملة،1994) .

وفي هذا الصدد يشير ألتمان وهودقوتس Altman & Hodgettes إلى أن العلاقة بين الفرد والبيئة هي علاقة تبادلية، أي علاقة تأثير وتأثر، وعن هذه العلاقة المؤثرة والمتأثرة تنشأ ما يُسمى بالبيئة أو جو العمل الذي تعارف على تسميته بالمناخ التنظيمي. ويشير المناخ إلي مجموعة من الخصائص والصفات لبيئة العمل، التي يمكن تصورها من قبل الأفراد الذين يعملون فيها، وتعمل كقوة رئيسية في التأثير في سلوكياتهم (Altman,1985).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

إن السلوكيات القيادية للقائد تؤثر بشكل هام في المناخ التنظيمي، وأنه كلما كان القائد داعما لسلوكيات العاملين كانت المؤسسة أكثر انفتاحا (Remondin ,2001). كما أن مقدرة المدير على إدارة أنواع مختلفة من الصراع تؤثر على إنتاجية العاملين، ومن ثم تؤثر في الأهداف وتقود إلى إيجاد مناخ تنظيمي ملائم، مما ينعكس سلبا أو إيجابا على التحصيل والإنتاج (Petersen , 2001).

والجامعة في عملها وما أسند إليها من مهام، "يجعل منها خلية اجتماعية، تربوية، علمية، قيادية، حية، وكونها خلية فإنها تتصف بالتركيب من عدة عناصر يتعذر على أي منها الاستغناء عن الآخر، وهي اجتماعية في سلوكها كونها ترتبط بالمجتمع وتتداخل معه ولا تبتعد عن قضاياه ومشكلاته وحاجاته، وتربوية لأنها ذات صبغة تربوية تطغى على ممارساتها وعلاقاتها، وعلمية لأنها تتصف بالموضوعية والدقة والكشف عن الحقيقة من دون تحفظ أو اهتزاز، وقيادية لأنها تأخذ بزمام المبادرة في التصدي للمشكلات وإيجاد الحلول"، لذلك فإن مثل هذه المهام تجعل منها خلية تتصف بالحياة والتفاعل والنشاط (المهيني،1985).

وبمقدار ما تحقق الجامعة من أهداف كمية أو نوعية يتم الحكم على فاعليتها وكفاءتها، علما بأن الكثير من العمليات يتأثر سيرها بالكثير من العوامل التي قد تكون عوامل تحد من قدرتها أو عوامل تزيد من حركتها، وهذا يتطلب إخضاع هذه المؤسسات إلى الدراسات والبحوث التقويمية المنتظمة والمتنوعة التي ستسفر نتائجها عن إظهار عوامل القوة وعوامل الضعف والأسباب الكامنة وراءها، وقد يكون من بين هذه الدراسات دراسات المناخ التنظيمي، لأنها تتصف بالنظرة الشمولية. هذه التأكيدات على أهمية دراسة المناخ التنظيمي قد لفتت إليها أنظار الباحثين، بحيث أصبح هذا الموضوع مجالا خصبا للقيام بالكثير من الدراسات التي استندت على جملة من المزايا والفوائد الخاصة بها، ومنها ما أشار إليه موران وفريدركس

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

(Moran &Fredericks) بقولهما : أنه رغم وجود اتفاق منسق حول تصور نظـري للبيئـة التنظيمية، لكن يبقى المناخ التنظيمي من المشاريع البحثية المهمة للأسباب التالية:

1 - أعتبر المناخ التنظيمي مؤشرا مفيدا لجهود التطوير التنظيمي للمؤسسات.

2- وجد أن للمناخ التنظيمي تأثيرا كبيرا في دافعية الأفراد أو التأثير في سلوكهم .

3- برهنت النتائج على أن المناخ يمارس تأثيرًا كبيرا في الأداء التنظيمي.

4- يوجد دليل على وجود علاقة بين المناخ ومتغيرات تنظيمية أخرى.

(Moran & Fredericks, 1988)

ولم تكن هذه النتائج حصيلة اجتهادات نظرية، بل أنها قـد تولـدت مـن الدراسـات الميدانية في شتى الميادين، مما دعا أصحاب القرار إلي ضرورة توفير منـاخ سـليم يـضمن للعاملين فرص الأداء بكفاءة وجودة عالية، مع تجنيب المنظمات ما يعرقل سير العمل صـوب الأهداف المشودة.

ويؤكد أوينز (1995,Owens) أن أهمية وجود مناخ تنظيمي سليم يدفع العاملين إلى احترام القوانين والأنظمة وتحمل المسؤولية، حيث يزيدهم إيمانا وقناعة بأهمية هذه الإجراءات في نجاح مؤسساتهم، وتحقيق أهدافها المرسومة، وليس فقط توفير جو الارتياح لديهم.

إن الجامعة من أهم مؤسسات التغيير والتطوير في أي مجتمع، وهي تتبوأ منذ قـديم الزمان مكان الصدارة فيه، فهي مركز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة، وهي مسؤولة عن إعداد القيادات الفكرية والعلمية والأدبية والفنية والمهنية بمختلف مستوياتها، ولجميع مؤسـسات المجتمع وقطاعات هذه المؤسسات ومرافقها، وتعتبر بحكم وظيفتها وتقاليدها مسؤولة عن إجراء

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

البحوث والقيام بالدراسات في جميع مجالات الحياة، وفي جميع مجالات المعرفة، وللجامعة دور مهم في مجال الخدمة العامة في المجتمع ومعالجة قضاياه. فالتعليم لم يعد برجا عاجيا وظيفته إعداد القيادات وإجراء البحوث والدراسات بمعزل عن المجتمع وبعيدا عنه، وإنما للجامعة وظيفة أخرى وهي تقديم خدمات نموذجية عملية مباشرة للمجتمع، من خلال أعضاء هيئات التدريس والطلبة والاستعانة بمرافقها المختلفة (قراعين،2000).

فمن أهداف الجامعة أن تقوم بتقديم خدمات للمجتمع ، لذلك وجهت جزءا من نشاطاتها العلمية والثقافية المختلفة لغرض إيجاد الحلول الصائبة لمشكلات المجتمع في ميادين العمل والإنتاج وقضايا البيئة ،وكل ما يتعلق بحياة الإنسان وتطوره، لهذا يلاحظ أن الجامعات في البلدان المتقدمة صارت منغمسة في قضايا التنمية الشاملة(زيادة ،1998).

كما أن خدمة البيئة والمجتمع من خلال البحث العلمي يعني تقوية الروابط والمشاركة في مواجهة مشكلات هذا المجتمع ، وهذا يتطلب أن يهدف البحث العلمي في الجامعات إلى تطوير المجتمع والنهوض به على مختلف الأصعدة نحو الأفضل(حلمي،1996). لقد تحول البحث العلمي في الجامعات من كونه مجرد نشاط أكاديمي إلى اعتباره أداة لتحقيق الكفاءة المجتمعية ، لأن للأبحاث التي قامت بها الجامعات على مر التاريخ تأثير كبير على تنمية النشاط الزراعي والتطور الميداني الصناعي والطبي وكثيرا من جوانب الحياة(الجوفي،2000). إن كل هذا يتطلب من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات أن يكونوا واعين لهذه المهام، ومتفاعلين معها وعاقدي العزم على تحقيقها، لأن عضو هيئة التدريس الذي يقتصر عمله على التدريس يُعد عبئا على قسمه العلمي، ولأن النمو المهني والعلمي يظل رهنا بجهده. فإنتاج المعرفة والتواصل معها وتوجيهها إلىالنواحي العلمية والتطبيقية تعد من وظائف الجامعة الأساسية ويعود ذلك لسببين هما :

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- إن الجامعات تتوافر فيها الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بهذا النشاط .

- إن الجامعات تعد المؤسسات الوحيدة التي يمكن عن طريقها القيام بالأبحاث بصورة انضباطية، والتي يمكن من خلالها تقديم الخدمات الاستشارية التي تحتاج إليها قطاعات المجتمع المختلفة، لذلك من الضروري أن تتوافر عناصر أساسية لنجاحها في هذه المهمة ومنها: الطاقة الفكرية والوقت الكافي والجو الأكاديمي الملائم والتمويل الكافي (محمد، 2002).

ولاشك أن هناك عوامل متعددة قد أوجدت التباين في الإنتاج بين جامعات الدول المتقدمة وجامعات الدول النامية، ولعل من أبرزها مسألة الإيمان بقيمة العمل ومسألة الالتزام بالمهام وإنجازها. وبموجب هذه الأفكار والملحوظات فلا يعفى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من التحلي بقيم العمل الإيجابية، لأنهم الركن الأساسي فيها وإن مستوى الجامعة من مستواهم وسمعتها من سمعتهم، فعليهم تعتمد وإليهم تستند وبهم تزهو وتزدهر، ومهما اختلفت أدوار الأستاذ الجامعي من معهد لآخر ومن جامعة لأخرى، فإن قيمة الجامعة تظل مرهونة بمكانة أعضاء هيئة التدريس فيها، وبكفاءتهم العلمية (الخميسي، 1994).

واستنادا إلى ما تم ذكره من الأهمية والمزايا بدراسات المناخ التنظيمي خاصة، فإنه من المؤكد أن يكون للجامعات الأردنية نصيب من الدراسات التقويمية الهادفة إلى تعرف المناخ التنظيمي السائد في كلياتها وأقسامها، كي يكون بوسعها أن تخطو إلى الأمام بخطوات أكثر ثقة وثباتا نحو أداء مهامها، وما يُنتظر منها من مساهمات في مختلف ميادين العلم والمعرفة .

© Arabic Digital Library Yarmouk University

فالمناخ التنظيمي الإيجابي أرض خصبة لتطوير العاملين وتوفير بيئة تزدهر فيها الشخصية وتنمو وتتطور ،لأن الاهتمام بأهداف العاملين الخاصة والإسهام في حل مشكلاتهم يساعد على توفير شعور لديهم يتصف بالأمن والارتياح . وحينها يتحقق لديهم الرضا الوظيفي وتتشكل لديهم اتجاهات إيجابية نحو منظمتهم(الكرمي،1998)

أما بخصوص الإنتاجية بصورة عامة والإنتاجية العلمية بصورة خاصة فإن جميع التنظيمات وهي في سعيها لتحقيق أهدافها تحرص على ضرورة التركيز على الإنتاجية، ودراسة البيئة المحيطة بها بهدف زيادة إنتاجية الفرد وفعاليته(اللوزي،1994).

فللإنتاجية بشكل عام مكانة هامة على كافة المستويات التنظيمية والمجتمعية، كما تحظى بعناية واهتمام الأكاديميين والممارسين للأعمال العامة والخاصة على حد سواء. فالإنتاجية ذات أهمية كبيرة للأفراد والمجتمعات عموماً كونها تحقق فوائد نفسية ومادية واجتماعية للأفراد، إضافة إلى أنها تعبر عن نجاح المؤسسات وفعاليتها في تحقيق الأهداف واستخدام الإمكانات المادية والتنظيمية والبشرية بأفضل الوجوه التي تشبع الحاجات الإنسانية، وتؤدي إلى حالات وأوضاع متقدمة لرضا الأفراد والمجتمعات .

لقد شغل موضوع الإنتاجية العلمية وخاصة في العقود الأخيرة اهتمام العديد من مخططي السياسات التعليمية والتنموية في شتى دول العالم وخاصة في مجتمع الجامعات،فاكتسبت مركز الصدارة بالنسبة للدراسات الحديثة، لأن الاهتمام بدراسة الأنشطة العلمية والبحثية يُعد تعبيرا عن الفهم الجديد للإنتاج العلمي، رغم ما يكتنفها من صعوبات جمة، إضافة للقول أن المعلومات الموثوق بها عن إنتاجية جامعاتنا وعلمائنا العرب قليلة جداً، لعدم وجود مقاييس أو طريقة محددة ومتعارف عليها لقياس مستوى الإنتاجية العلمية. لذلك فالإنتاجية

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

العلمية بوجه عام والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بشكل خاص، لها من الأهمية الكبرى ما يبرر دراستها لما لها من أهمية حيوية تتصل بالدور الذي يؤديه الأساتذة وجامعاتهم في حل القضايا والمشكلات التي يعاني منها المجتمع ورفع الكفاية الإنتاجية لأفراده.

إن دراسة المشكلات التي تُواجه عضو هيئة التدريس في الجامعة أصبحت ضرورة ملحة ،لأن المشكلات ليست سبباً في تعطيل الابتكار وإعاقة تحقيق الأهداف وإضعاف الإنتاجية فقط، وإنما هي أيضاً غالباً ما تدفع أساتذة الجامعات إلى الهجرة لخارج البلاد سعياً وراء تحسين الظروف المادية، وتوفير البيئة الأكثر ملاءمة للتدريس والبحث وترقية المعرفة، وبذلك تخسر الأوطان خسارة فادحة بهجرة عقول علمائها، ولهذا يُعد عضو هيئة التدريس الحجر الأساس والعنصر الهام في العملية التعليمية وعليه تُبنى سمعة الجامعة وشهرتها (قراعين،2000).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نبعت مشكلة الدراسة من عدة اعتبارات، لعل في مقدمتها قلة ومحدودية الدراسات التي تناولت واقع التعليم الجامعي وسبل تطويره في الأردن، حيث لم تُجر حسب علم الباحث دراسات ترمي إلى تعرف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، والتأكيد على جودة التعليم العالي وأهميته، تمشياً مع حجم وأهمية هذا القطاع الهام الذي يضم الكثير من الجامعات،إضافة إلى ما توصلت إليه الدراسات من نتائج مفادها أن الإنتاجية العلمية للباحث العربي تعاني من مشكلة الانخفاض والضعف، بسبب وجود بعض العوائق والقيود، وهذا ما أكد وجود هذه المشكلة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وبسبب ما لاحظه الباحث من التباين والقصور الملحوظ بإنتاجية أعضاء هيئة التدريس في مجال التأليف والبحث

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

العلمي والترجمة وخدمة المجتمع وغيرها، إضافة لملاحظة أن الكثيرين من أعضاء هيئة التدريس يلجأوون لهجرة جامعاتهم وتفريغها من الكفاءات العلمية الكفوءة ويتوجهون لجامعات أخرى خاصة في دول الخليج العربي، مما يترتب على ذلك آثار خطيرة وجسيمة على المستوى العلمي في الجامعات، ولأسباب عديدة قد يكون من بينها التباين في الممارسات والخبرات الإدارية للقائمين على إدارة الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في الأردن .

لهذه الظواهر وغيرها من الأسباب تولدت لدى الباحث رغبة وقناعة أكيدة بالاهتمام بمثل هذه الدراسة، عسى أن يكون فيها نفع وخير للقائمين على إدارة الجامعات، ولتعزيز جوانب القوة وتجنب مواطن الضعف بما ينعكس على جامعاتنا بالتقدم والازدهار العلمي، وبما يُسهم في رقي وازدهار مجتمعنا نحو التقدم، وأن تكون هذه الدراسة حافزة لباحثين آخرين لاستكمال ما قد يفوت هذه الدراسة من نقص أو نسيان .

وحاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1 – ما تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية ؟

2 – ما مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية؟

3 – ما عدد ساعات العمل الأسبوعية التي يخصصها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لمهامهم الرسمية؟

4– هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات : الجنس؛ صفة الجامعة؛ والكلية، والرتبة العلمية؟

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

5 – هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات : الجنس؛ والكلية؛ وصفة الجامعة؛ والرتبة العلمية؟

6– هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية، وفقا لاستجابات أفراد العينة ؟

أهمية الدراسة:

لقد جاءت هذه الدراسة لمعرفة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد فيها، والتي تعد من الدراسات القليلة في هذا المجال على المستوى العربي،والنادرة على مستوى الأردن، والتي يؤمل منها أن تضيف إلى المعرفة الإدارية والعلمية في الجامعات الأردنية مصدرا يمكن الاستفادة منه في زيادة فاعلية الجامعات وكفاءتها، سواء أكانت هذه أفكارا أم آراءً نظرية أو وصفية أو معلومات عن المناخ التنظيمي الذي يسمح للمؤسسات بأداء رسالتها على الوجه الأفضل. إضافة لأهمية النتائج التي تتعلق بمتغيرات الدراسة أو بالعلاقة بينهما، ومن خلال التحليلات الإحصائية التي قادت إلى النتائج التي أفصحت عن بيان الجوانب الأكثر أو الأقل تأثيرا، والتي تسعى لرفع مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، حيث أثبتت دراسات أخرى أن للمناخ التنظيمي علاقة معنوية وتأثيرات مباشرة في مستوى الرضا عن العمل ومستوى الأداء (محمد، 1987).

وعليه يمكن تلخيص أهمية هذه الدراسة بما يلي:

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أولا: أهمية متغيرات الدراسة وهما :متغيرا الإنتاجية العلمية والمناخ التنظيمي، حيث أنها تبحث أثر المناخ التنظيمي على الإنتاجية العلمية، بعد إعطاء صورة واضحة عن المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية.

ثانيا: أهمية الفئة المستهدفة والجامعات التي يعملون بها والمتمثلة بما يلي:

ا- أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وما لهم من دور بارز في العملية التعليمية والتنمية المجتمعية الشاملة .

ب- الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية المنتشرة في محافظات المملكة الأردنية الهاشمية: جامعة اليرموك؛ وجامعة العلوم والتكنولوجيا؛ والجامعة الأردنية؛ وجامعة آل البيت؛ وجامعة مؤتة؛ والجامعة الهاشمية؛ وجامعة الحسين بن طلال؛ وجامعة البلقاء التطبيقية؛ وجامعة عمان الأهلية؛ وجامعة فيلادلفيا؛ وجامعة الإسراء؛ وجامعة العلوم التطبيقية؛ وجامعة البتراء؛ وجامعة الزيتونة الأردنية؛ وجامعة اربد الأهلية؛ وجامعة جرش الأهلية؛ وجامعة الزرقاء الأهلية. إلا أنه تم استثناء بعض الجامعات التي يقل عدد أعضاء هيئة التدريس فيها من الفئات المستهدفة عن خمسين عضواً من الدراسة، كجامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا؛ والأكاديمية للموسيقى؛ وكلية العلوم التربوية، إضافة لأستثناء لجامعة عمان العربية للدراسات العليا، لعدم ورودها ضمن الجامعات الأردنية في إحصائية وزارة التعليم العالي الأردنية للعام الدراسي 2004 / 2005،

ثالثا: محاولة التعرف على مستوى الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

رابعا: عرض قضية انخفاض الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس لدى أصحاب القرار في الجامعات الأردنية، ورفع مستوى وعيهم وإدراكهم بخطورتها.

© Arabic Digital Library Yarmouk University

خامسا: توجد كثير من الشواهد التي تؤكد ارتباط نوعية الإدارة والمناخ التنظيمي بالروح المعنوية لعضو هيئة التدريس، ودرجة رضاه عن عمله وزيادة إنتاجيته،مما يستدعي الكشف عن الحلول الكفيلة بالقضاء على العقبات التي تحد وتواجه الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، ورسم سياسات واستراتيجيات تهدف لرفع مستوى هذه الإنتاجية.

سادساً: يمكن أن تكون هذه الدراسة مستقبلاً مؤشراً وحافزاً لدراسات أخرى.

سابعا: لأن معرفة خصائص وتصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية ستساعد على رسم سياسة واضحة من شأنها أن تعزز وتزيد من فاعلية العملية التعليمية، وتسهم النتائج في إبراز الجوانب الإيجابية وتدعمها.

ويأمل الباحث أن تسهم هذه الدراسة في إلقاء الضوء على العوامل التي تؤثر في الإنتاجية العلمية سلبا أو إيجابا، بهدف وضع ضوابط واقعية تعمل على زيادة الإنتاجية العلمية.

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى :

_ محاولة التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية كما يتصورها أعضاء الهيئة التدريسية فيها، وانعكاس ذلك على فاعليتها المتعلقة بالإنتاج العلمي.

_ تحليل العلاقة بين الإنتاجية العلمية والمناخ التنظيمي السائد لدى أفراد عينة الدراسة

– التعرف على العلاقة الارتباطية بين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس والمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية في ضوء تصوراتهم له.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- التعرف على مدى ارتباط الإنتاجية العلمية بالمتغيرات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: الجنس؛ والكلية؛ وصفة الجامعة؛ والرتبة العلمية .

- تقديم توصيات يمكن أن تسهم في رفع مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بعد التعرف على المناخ التنظيمي السائد فيها.

حدود الدراسة :

اقتصرت هذه الدراسة على :

1- الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية والتي يزيد عدد أعضاء هيئة التدريس في كل منها من الفئات المستهدفة عن خمسين عضواً، وقد أستثنيت جامعة عمان العربية للدراسات العليا لعدم ورودها ضمن إحصائية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية للعام الدراسي 2004 / 2005.

2- أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للعام الدراسي 2006/2005 ممن هم برتبة: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد والبالغ عددهم 4285 عضوا، وقد تم استثناء من هم أقل من ذلك بالرتبة العلمية لاعتقاد الباحث أنه لم يمض لهؤلاء في الجامعات مدة طويلة تمكنهم من معرفة متطلبات العمل الجامعي، وسياسات العمل الإداري المعمول بها والبالغ عددهم (1657) عضوا.

تعريف المصطلحات:

الإنتاجية Productivity : يُعد تعريف جولز Jules من أقدم التعاريف حيث عرفها بالعلاقة بين كافة المدخلات والتي هي عناصر الإنتاج والمتمثلة بالعمل، ورأس المال، والمكان والمعدات وبين المخرجات التي هي الإنتاج المتحقق(Jules,19 69). أو هي نسبة المخرجات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

إلى المدخلات حيث يتم حسابها إذا استطاع الفرد تحديد جميع عناصر المخرجات والمدخلات)، بينما يرى روبنسون Robbins أن الإنتاجية بشكل عام هي محصلة للتفاعل بين الفعالية والكفاية، بمعنى أنها تتمثل في إنجاز الأهداف من خلال تحويل المدخلات إلى مخرجات بأقل تكلفة (Robbins,1989). أي أن الإنتاجية عبارة عن علاقة بين متغيرين أو اكثر أحدهما جانب المخرجات والآخر جانب المدخلات.

كما يرى البدري أن الإنتاجية مؤشر وانعكاس لمدى استخدام عناصر الإنتاج مجتمعة أو منفردة بما في ذلك رأس المال والتجهيزات والآلات والمواد والعنصر البشري (بدري،1982).

إن مصطلح الإنتاجية العلمية سواء طبق على المؤسسات التعليمية أم على أعضاء هيئة التدريس يحمل في ثناياه دلالات تخصصية، وأن حدود هذا المصطلح هي الزمن بالإضافة إلى التخصص الموضوعي، وتتأثر الإنتاجية العلمية بالدور الذي تلعبه الجامعات والذي يتأثر بالتغيرات التي تطرأ على أهداف الجامعات واستراتيجياتها وهياكلها التنظيمية (Heydinger,1992).

ولأغراض هذه الدراسة يمكن التعبير عن الإنتاجية العلمية إجرائياً:

عدد من المؤشرات الكمية التي تتصل بالإنتاج العلمي المنشور لأعضاء هيئة التدريس طوال السنوات الخمس الماضية من كتب وبحوث ومشاركات في المؤتمرات أو الندوات وإشراف أومناقشة للرسائل الجامعية والعقود المبرمة مع القطاع الخاص أو العام وخدمات المجتمع في مجالي الاستشارات والتدريب أوالاشتراك في الجمعيات أوالدوريات العلمية والإشراف على الأنشطة العلمية، والتحكيم لبحوث الترقية العلمية أوزيارة المراكز البحثية، إضافة للمؤشرات النوعية المتمثلة في الحصول على جوائز علمية أو شهادات تقديرية، أو الحصول على براءات اختراع، وتلقي الجوائز النقدية ومظاهر التكريم والتقدير العلمي.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المناخ التنظيمي Organization Climate: يعتبر تعريف المناخ التنظيمي من التعريفات التي شابها الغموض وخاصة في بدايات التطور الفكري والنظري لهذا المفهوم، وقد يعود السبب إلى عدم الاتفاق على ما يمكن اعتباره أبعادا للمناخ. فدراسة هذا الموضوع ليس بالأمر السهل كونه شيئاً غير ملموس، ولكن يمكن الاستدلال عليه من خلال تصورات الأفراد ومواقفهم اتجاه المنظمة التي يعملون فيها .

فقد عرفه البعض على أنه جملة الخصائص المختلفة لبيئة العمل والتي تشمل جوانب التنظيم الرسمي ومزيج الحاجات الخاصة بالعاملين، وطبيعة الاتصالات التنظيمية وأنماط الإشراف السائدة، وسلوكيات الجماعات وغيرها من العوامل التنظيمية التي يمكن إدراكها بوساطة أفراد التنظيم، والتي توجه وتحكم سلوك الأفراد داخل التنظيم وتميزه عن غيره من التنظيمات (شهيب،1990؛الذنيبات ،1999)

ولغاية هذه الدراسة يمكن تعريف المناخ التنظيمي إجرائيا على أنه:

مجموعة الإدراكات والخصائص والأساليب المتبعة في الكليات والأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في مجال العلاقات الإنسانية واتخاذ القرارات وأساليب الاتصال الإداري، وأعباء العمل ثم مجال الحوافز والتسهيلات والموارد الداعمة التي تساعد على الإنتاج العلمي وأخيرا مجال التقويم لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

لقد تم تقسيم هذا الفصل إلى قسمين: الأول يتحدث عن الأدب النظري لمتغيري المناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية، والثاني يتناول عرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تتحدث عن المتغيرين، وذلك لتوضيح ما قدمته هذه الدراسات لأدبيات الموضوع .

أولا : الأدب النظري:

ترتكز هذه الدراسة على جانبين أساسيين هما: الإنتاجية العلمية والمناخ التنظيمي كما يتصوره أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، لذلك استعرض الباحث أهمية كل جانب على حده وبمعزل عن الآخر، بدءا بأهمية دراسة المناخ التنظيمي والمقرونة بأهمية الجامعة باعتبارها في قمة المؤسسات التعليمية والتربوية في النظام التعليمي في الأردن، إذ يلعب التعليم العالي دورا بارزا ومهما في حياة الشعوب.

ومع كثرة الدراسات والكتابات التي تناولت المناخ التنظيمي من وجوه مختلفة وما توصلت إليه من نتائج مهدت الطريق لقيام سياسات إدارية أفضل، فإن الجهود ما زالت متواصلة في رفد هذا النمط من الدراسات بالأفكار والآراء النظرية والوصفية والمسحية والبحوث التجريبية، ولم يكن الميدان التربوي و التعليمي بعيدا عن هذا الاهتمام، حيث وفرت له الدراسات المختلفة في الحقل التربوي والنفسي والاجتماعي أرضية واسعة من المعلومات التي تساعد على تحليل النتائج وتفسيرها ومناقشتها من وجوه وزوايا مختلفة، لذلك فالإنتاجية متوقفة على نوع المناخ السائد في المؤسسة والذي سينعكس على الإنتاجية سلبا أو إيجابا. فقد أكد قانع أن توفير مناخ تنظيمي سليم هدف تسعى لتحقيقه المنظمات العامة والخاصة على حد سواء، كونها ينابيع

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

تنفجر فيها طاقات المبتكرين، ولكونها حصيلة تفاعل الجوانب المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والنفسية والفكرية والحضارية للفرد والمجتمع، ومن خلال هذه التفاعلات نستدل على سياسة أية مؤسسة ومستقبلها (قانع،1989).

فالمؤسسة التي يتمثل مناخها التنظيمي بقلة المشاركة، وضعف الاتصال، وتقييد السلوك وغموض الأدوار للأفراد وزيادة مسؤولياتهم وسؤ العلاقات في العمل، يؤدي إلى التوتر في التنظيم ويولد مشاعر القلق والإحباط للعاملين ويقلل من إنتاجيتهم(طعامنة، 1996). فأسلوب وإجراءات صنع واتخاذ القرار لهما أهمية وتأثير بالغان في فعالية المنظمة، ويرى كثير من أصحاب الاتجاه الإنساني في الإدارة أهمية مشاركة المرؤوسين في صنع القرار لاسيما ذلك النوع من القرارات ذات المساس المباشر بشؤونهم ، ويرون أن العاملين الذين يعملون في مؤسسة يتيح نظامها فرصا أكبر لهم للمشاركة في صنع القرار هم عاملون فعالون (Dessler,1980)

ومن ناحية أخرى فالموظفون يحتاجون لأن يعرفوا ماذا تتوقع الأدارة منهم أن يفعلوا ؟ وكيف سيتم تقويمهم ؟ كما أنهم يريدون أن يعرفوا ماذا عليهم أن يفعلوا ومدى جودة عملهم لأن التغذية الراجعة الإيجابية والمنظمة تدفعهم لأن يكرروا السلوك الجيد . في حين تدفعهم التغذية الراجعة السلبية إلى تجنب هذا السلوك . لذلك هذه مسألة مهمة يترتب عليها الكثير من النتائج(بروس و ميرل، 1994)

المناخ التنظيمي:

المناخ التنظيمي حلقة وصل بين البيئة التنظيمية وسلوك الأعضاء، وعليه يجب على القيادة الإدارية وكبار قياداتها في التنظيم أن تتحرك نحو تطوير مناخ مهني التوجه، بحيث يكون

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

مؤدياً إلى فاعلية ونجاعة إدارية وتربوية، وتكون القيادة والعمليات الإدارية الأخرى على شكل يضمن أقصى احتمالية لتفاعل أفراد المنظمة في ضوء خلفياتهم وقيمهم وتوقعاتهم(Likert,1978).

ومن الأمور التي تساعد على نجاح االمؤسسة، القدرة على رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين فيها، ومما يساعد على ذلك هو أن يحس القائم بالعمل أنه يتقدم في قدراته ومهاراته، وأن عمله يتحسن باطراد، وأنه يجد المساعدة الكافية من المسؤولين لينمو في وظيفته، وأنه يلقى تقديرهم على جهوده المبذولة. ومن العوامل الأساسية لتحقيق الأهداف المنشودة إيجاد علاقات إنسانية طيبة بين الأفراد والمجتمع التنظيمي بكافة قطاعاته.

لقد خلصت دراسات كثيرة إلى أن هناك علاقة إيجابية وتأثير قوي للقيادة الإدارية على المناخ التنظيمي وعلى الإنتاجية المتحققة. فقد أظهر مسك (Mckee ،1999) وجود علاقة دالة وموجبة بين الأساليب القيادية والرضى عن العمل، والذي غالبا ما يقود إلى مناخ صحي سليم. وهذا ما يؤكد ضرورة توفير قيادات إدارية كفؤة تتمتع بقدرات إدارية عالية من الناحية الفنية والإدارية والعلمية والإنسانية، حيث أن أي نقص في هذه النواحي أو في بعضها سينعكس تأثيره الضار على بقية الجوانب.

ونظر ليكرت (Likert ،1978) إلى المناخ التنظيمي على أنه مناخ أية مؤسسة تعمل كجزء من نظام أكبر، فالموظفون يعملون ضمن بيئة إدارية عامة، وهذه البيئة تنشأ من خلال سياسات وممارسات كبار الإداريين للنظام، وهذا المناخ يؤثر على أداء التابعين كلهم، وأن هذا التأثير يعتمد على حجم العمل الذي يتضمن مجموعة من السلوكيات لكل من يعمل في سلسلة الهيكل التنظيمي.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

فسلوك الفرد الذي يظهره في المؤسسة هو محصلة تفاعل خصائص الفرد مع خصائص ظروف وبيئة العمل في المؤسسة، بمعنى أن أثر خصائص سلوك الفرد الشخصي على سلوكه التنظيمي لا تعمل بمعزل عن ظروف بيئة العمل والمناخ التنظيمي، ويمكن صياغة هذا التفاعل في المعادلة الآتية:

خصائص الفرد x خصائص ظروف العمل في المؤسسة = سلوك الفرد في المؤسسة(عاشور،1986).

وكذلك فإن تأثير خصائص بيئة العمل على سلوك الفرد في المرسسة لا تعمل بمعزل عن الصفات التي يتصف بها هذا الفرد، فلكي تؤثر القدرات والخبرات العالية التي يتمتع بها الفرد على أدائه، لا بد أن تكون مهام العمل ومتطلباته مناسبة لقدراته وخبراته، وأن يكون نظام الحوافز مشجعاً له على إبراز القدرات والطاقات. فتأثير قدرة الفرد على أدائه تتوقف إذن على مدى ما توفره البيئة من تيسير لتطبيق هذه القدرة في العمل، وكذلك فإن تأثير العوامل المتعلقة ببيئة العمل على سلوك الفرد، مثل تأثير وجود الآلات أو الأجهزة أو وجود نمط إشرافي معين على أداء الأفراد العاملين في قسم معين، يتوقف على خبرة الأفراد وقدرتهم على تشغيل هذه الآلات أو الأجهزة وعلى درجة تقبلهم لنمط الإشراف الذي يمارسه رؤساؤهم في العمل(عاشور،1986).

وهنا يمكن القول أن "المؤسسات كبصمات الأصابع هي دائما فريدة من نوعها، فلكل منها ثقافتها وتقاليدها ونظام العمل الخاص بها"(ديفنز، 1974)، مما يشكل في مجموعه المناخ الذي يعمل به الناس، وكل شخص يلتحق حديثا بالمؤسسة يأمل في أن يجد فيها المناخ الذي يعاونه على تحقيق أهدافه ومنها رغباته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

إن تصرفات الإنسان واستجاباته هي نتاج لتفاعل خصائصه الشخصية مع خصائص ظروف العمل ،ومعنى هذا أن أثر خصائص سلوك الفرد على سلوكه التنظيمي لا تعمل بمعزل عن ظروف بيئة العمل،

إن المناخ التنظيمي متغير مهم يؤثر في فاعلية المؤسسة، فوجود المناخ التنظيمي المناسب يزيد الرضا والولاء والفاعلية المؤسسية، ويعمق الاتجاهات الإيجابية لأعضاء هيئة التدريس إذا كان مناخا متسما بالعلاقة الإيجابية بين الرئيس والمرؤوسين ،كما يساعد في زيادة إقدام العاملين على العمل وبذل أقصى جهد لتحقيق الأهداف المنشودة . ففي جامعة ما قد يشعر الرئيس والمرؤوسين بسعادة وثقة فيما يقومون به من مهام وأعمال، وهذا الشعور ينعكس على الأداء والإنتاجية، مما يجعل الجامعة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والوقت الذي يقضونه فيها خبرة سارة (البوهي، 1990). بينما الجامعة التي تعيش مناخا مغلقا أو مشوشا تكون أكثر عرضة للفشل في الأمد الطويل،حتى وإن نجحت مرحليا في أداء مهامها ووظائفها الإدارية (الطويل،1999). لأن المناخ المغلق يكون عاملا مهددا للعاملين يتولد عنه رد فعل سلبي يؤدي إلى نقص في الإنتاجية وينعكس سلبا على أداء الجامعة، ويعوقها عن تحقيق أهدافها، وعلى العكس من ذلك المناخ المفتوح يولد رد فعل إيجابي بناء يقود إلى إنتاجية مثمرة وفعالة .

كما أكد توكر (Tuker، 1984) أن نجاح رؤساء الأقسام العلمية بالقيام بأعمالهم، إنما يعتمد بالدرجة الأولى على مدى ارتباط أعضاء القسم برئاسة القسم ورضاهم عن أساليب تعامله معهم، وطريقة أدائه للأعمال الكتابية والإدارية (العمري،1998).

وعليه فإن نجاح المؤسسات أو فشلها إنما يعتمد بالدرجة الأولى على نوعية الإدارات التي تديرها، وأن وجود الاختلافات في الإنتاجية بين الجامعات إنما يعود لطبيعة المناخات التنظيمية السائدة فيها، ولنوع وطبيعة العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين .

© Arabic Digital Library Yarmouk University

مفهوم المناخ التنظيمي وتطوره التاريخي:

يعتبر تعريف المناخ التنظيمي من التعاريف التي شابها الغموض وخاصة في بدايات التطور الفكري لهذا المفهوم، وقد يعود السبب إلى عدم الاتفاق على ما يمكن اعتباره أبعادا للمناخ، فدراسة هذا الموضوع ليس بالأمر السهل كونه شيئا غير ملموس، ولكن يمكن الاستدلال عليه وإدراكه من خلال اتجاهات العاملين ومن خلال توجيه سؤال إلى المعنيين عن انطباعاتهم واتجاهاتهم للمناخ، والمبني عادة على إدراكا تهم له، وهذا الإدراك مرتبط غالبا بخبرات الفرد وتجاربه وثقافته وتعليمه (طعامنة،1996).

إن المناخ التنظيمي هو أحد المفاهيم التي تبلورت في إطار تطور الفكر الإداري المعاصر، وقد تتفق أكثر الدراسات على أن ظهور فكرة أو مفهوم المناخ التنظيمي يعود لمطلع الستينيات من القرن الماضي، حيث يُعد كورنل Kornale أول من استخدم مصطلح المناخ التنظيمي عام 1955 في دراساته عن مناخ المؤسسات التعليمية، ومنذ ذلك الوقت وهو يحظى باهتمام الباحثين خاصة ما يتعلق بنظرية التنظيم والسلوك التنظيمي (الشربيني، 1987).

كما يُقال أن أول تعريف له كان عام 1958من قبل آرجرس Argyris على أنه مجموعة السياسات التنظيمية الرسمية والشخصية والقيم والاحتياجات المتعلقة بالعامل أو المستقر في المؤسسة، والتي تكون خاضعة للنظام والإدراك الفردي، وقد أعتبر المناخ الثقافة غير الرسمية في المؤسسة(Schneider,1990). كما عُرف بأنه نظام من القيم المشتركة والمعتقدات والعادات التي تتفاعل مع الأفراد و الهيكل التنظيمي وأنظمة الرقابة، لتكوين أنماط سلوكية معينة (Sharpline,1985). وبالرغم من هذه الاختلافات في التعاريف إلا أن هناك توافقا في كونه مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل، والتي يمكن إدراكها بشكل مباشر أو غير مباشر من قبل الافراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي تؤثر في دوافعهم ومسببات سلوكهم.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

وعرفه الصباغ(1980) بمجموعة من الاتجاهات التي يمكن إدراكها عن طريق التنظيم، واستقراؤها من خلال الطريقة التي يعامل بها التنظيم أفراده. وعرفه العمري بأنه المكونات أو الصفات الموجودة في بيئة العمل، والتي تنتج من التصرفات التي تتم بطريقة إرادية أو لا إرادية، والتي تمارسها المنظمة ويكون لها تأثيرات تالية على السلوك (العمري، 1982). بينما رأى أندرسون Anderson أن المناخ يمكن أن يكون خاصية من خصائص المؤسسة وخصائص الأفراد معا، وهذا يعني أن مناخ أي مؤسسة يعزى إلى خصائص تنظيمية ترجع إلى المؤسسة، بالإضافة إلى خصائص تنظيمية ترجع إلى الفرد (Anderson,1982).

وعرفه آشفورت Ashfort بأنه مفهوم تجريدي يعتمد على التركيبات الذهنية المكونة لدى الفرد عن الشيء المدرك، وأنه يعكس الأشياء التي تكون مصدر استثارة من الناحية السيكولوجية، وأن هذا الإدراك يمكن أن يتم على المستوى الفردي أو الجماعي (Ashfort,1985). أما سليمان فقد عرفه بالانطباع العام والمتكون لدى أعضاء المنظمة، والمتضمن لمتغيرات عديدة: كأسلوب معاملة المديرين لمرؤ وسيهم،فلسفة الإدارة العليا، ونوعية الأهداف التي تبغي المنظمة تحقيقها (سليمان،1987). وعرفه فنك Fink بأنه "العلاقات المدركة بين عناصر المؤسسة التعليمية التي يؤدي توطيدها إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية بكفاية" (Fink 1995). في حين عرفه روبي والباكر بأنه "نتاج لإدراك الأفراد لأدوارهم كما يراها الآخرون في المؤسسة" (روبي والباكر ،1995).

أما الذنيبات فقد حدده "بمجموعة العوامل والخصائص الاجتماعية والصفات الإنسانية والقواعد والأساليب التي توجه وتحكم سلوك الأفراد داخل التنظيم، وتميزه عن غيره من التنظيمات" (الذنيبات ،1999؛المعشر،2001). وعرفه الطويل بنوعية البيئة الداخلية

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

التي تسود منظمة معينة إذ يؤثر ذلك كله في سلوك العاملين وفي طريقة أدائهم لمتطلبات أدوارهم (الطويل،1999). وعرفه القريوتي "بأنه التعبير عن التنظيم لكيان مؤسسي أو عضوي، وذلك لإضفاء صفة التفاعل مع البيئة المحيطة تأثرا و تأثيرا(القريوتي، 2000).

كما يُعد المناخ التنظيمي شعورا وإحساسا يسري في النفس والوجدان ومناخ نفسي لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس عن البيئة التعليمية، حيث استخدم معظم منظري المنظمة مصطلح المناخ التنظيمي لوصف الشعور أو الجو التعليمي وتحديده (Peterson ,2001؛ الحجي ،2001).

ويرى فاي وبيمش Fey & Beamish نقلا عن (Litwin & Strincer,1968) بأنه الصفات المقاسة لبيئة العمل، والتي تدرك بشكل مباشر أو غير مباشر من قبل الأفراد الذين يعملون في بيئة العمل وتؤثر على حافزيتهم وسلوكهم (Fey & Beamlish,200).

ويعرفه حمود بمجموعة السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة المنظمة والتي تؤثر على سلوكيات الأفراد والجماعات على حد سواء، والتي يتحدد بمقتضى تأثيرها تحقيق سبل الرضا والتحفيز أو ما تعكسه على إمكانية المنظمة في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (حمود،2002). كما عُرف بالبيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد، أي الثقافة والقيم والعادات والتقاليد والأعراف والأنماط السلوكية والمعتقدات وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة(العميان ، 2002). وعرفه البعض بأنه البيئة التنظيمية للمؤسسة والتي لها خبرتها من خلال

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أعضائها والمؤثرة في سلوكهم ، والتي يمكن وصفها من خلال مجموعة قيم وسلوكيات(Borkan,2005.)

ومن خلال النظر في التعاريف السابقة للمناخ التنظيمي نلاحظ أن هناك شبه اتفاق بين الباحثين حول عدة جوانب منها:

1 – أن المناخ التنظيمي مفهوم يعبر عن مجموعة من الخصائص النابعة من داخل المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات.

2 – أن خصائص المناخ التنظيمي تؤثر على سلوك العاملين في هذه المنظمات سواء كانوا أفرادا أم جماعات.

3 – أنه على ضوء إدراك العاملين لهذه الخصائص والميزات تتكون الاتجاهات الإيجابية أو السلبية نحو عملهم وإنتاجيتهم في المنظمة.

وعليه يمكن تعريف المناخ التنظيمي مجموعة الإدراكات والخصائص والأساليب المتبعة في الكليات والأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية في مجال العلاقات الإنسانية واتخاذ القرارات وأساليب الاتصال الإداري، وأعباء العمل ثم مجال الحوافز والتسهيلات والموارد الداعمة التي تساعد على الإنتاج العلمي وأخيرا مجال التقويم لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

لذلك يُعد المناخ التنظيمي بمثابة المقياس الذي يقيس شخصية المنظمة، فهو أحد المفاهيم الأساسية في نظرية المنظمة، وهو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل وتمثل قوة كبيرة في تأثيرها على سلوك العاملين، وتتضح أهميته عند تطوير المنظمة ومحاولة زيادة فاعليتها .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ومن هنا يمكن القول أن لكل مؤسسةمناخها الخاص بها، والمميز لها والمتكون من اتجاهات أفرادها وثقافتهم وقيمهم المختلفة رغم وجود عموميات تجمع بينهم (قانع،1989).

أهمية المناخ التنظيمي:

لقد غدا هذا الموضوع مجالا خصبا للدراسات الإدارية استنادا لافتراض يقول إن إنتاجية أي مؤسسة ودرجة فاعليتها والتكامل النفسي والاجتماعي للعاملين فيها لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال مناخ تنظيمي صحي يسود المنظمة (طعامنة ، 1996).

لقد استحوذ موضوع المناخ التنظيمي على أهمية خاصة بالنسبة للمؤسسات نظرا لأهميته المباشرة وغير المباشرة في مختلف المظاهر والسلوكيات الإدارية والإنتاجية والمتصلة بالأفراد داخل المؤسسات، وكذلك التأثير الواضح للمناخ التنظيمي على مختلف أعمال المؤسسات سواء المتعلقة بأدائها لأعمالها وتحقيق أهدافها أو علاقتها بالبيئة المحيطة (المعشر،2001).

إن سلوك وفعاليات العمل بالنسبة للعاملين تعتمد على درجة الدعم التي يوفرها لهم المناخ التنظيمي في مؤسساتهم، حيث يؤثر المناخ السائد على مواقف العاملين تجاه العلاقات السائدة داخل المؤسسة (محارمة، 1996)، وقد توصل الباحثون إلى أن الأداء العالي والإنتاجية المرتفعة تمت من خلال الأشخاص الذين كانوا يعملون في ظروف مناخية ابتكارية ومناخات تسمح بحركة أكبر، حيث أن المناخ يتحدد وفق إدراك وتصورات العاملين لمجموعة العوامل التي تكوّن البيئة الداخلية للمؤسسة (Gray & Stark ,1974).

فلجعل العمل في أي مؤسسة أو مكان عملا مريحا وذات معنى ، يجب على الأفراد العاملين في المؤسسة أن يتفاعلوا بشكل إيجابي من الناحية الاجتماعية والنفسية مع تلك المؤسسة. أن هذا التفاعل الإيجابي يعطي الجو الذي يميز مؤسسة عن أخرى، ويجعل هؤلاء

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الأفراد يشعرون بالتميز والارتباط بمؤسستهم . لذلك فان مفهوم المناخ التنظيمي هو محاولة فهم الجوانب الإنسانية والاجتماعية والنفسية للمؤسسة المعنية ، وعليه فان الباحثين يعتمدون على هذا المفهوم لفهم الشعور اتجاه هذه المؤسسات ، لذلك فان الانفتاح على الآخرين وفهمهم هو أيضا معنى من معاني المناخ التنظيمي. من هنا قد نستطيع التأكيد على الجو العام للمؤسسة ومدى تأثيره على سلوك الفرد ، آخذين بعين الاعتبار دور الإدارة في التأثير على شخصية الأفراد يحدد نوع المؤسسة ومناخها التنظيمي ومدى فاعليتها(Borkan,2005).

وتظهر أهمية المناخ التنظيمي من خلال العلاقة بينه وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى، فتظهر العلاقة السببية بينه وبين القيادة المنظمة، وتظهر العلاقة أيضاً بينه وبين التخطيط، خاصة عندما يكون الهدف من التخطيط هو تحقيق الانسجام بين الأهداف التنظيمية وأهداف الأفراد العاملين في المنظمة (طعامنه،1996). فالمناخ المغلق يمكن أن يولد ردود فعل سلبية وصراعا مدمرا أحيانا وانحدارا في صحة المنظمة، بينما المناخ المفتوح يمكن أن يولد ردود فعل إيجابية ويدعم الحوار وييسر حل المشكلات، ويسهل قنوات الاتصال والمشاركة في عملية صنع واتخاذ القرارات، ويقود إلى التغيير ويساعد في تحسين الأداء، ويؤدي دورا بارزا وأساسيا في تحقيق الأهداف التي تصبو إليها أية منظمة(زويلف والعضايلة ،1996) .

و يرى أديغريت Edgret أن لدراسة المناخ التنظيمي أهمية كبرى، حيث أنها تعطي الفهم الأفضل لها، وتكون عنصرا حاسما في تعزيز التنوع في الجامعة (Edgret ,1994) فالتنوع صفة لا بد من الحرص على إيجادها في المؤسسات التعليمية، لأنه يلبي حاجات وأوضاع العاملين و يساعد على تطوير المعارف والعلوم ومحاولة اكتشاف ما هو مجهول منها، كما يساعد على إبراز القدرات الفردية للأساتذة، لذا من واجب جميع المؤسسات وعلى رأسها

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الجامعات أن ترفد حركة العلم بكل ما هو جديد ونافع، لأن تقدم المجتمع يتحدد من خلال جودة الأعمال الناتجة من فاعلية المؤسسات الإنتاجية والخدمية العاملة فيه (Gray&Stark,1974) .

وقد حدد عطا الله (1996) أهمية المناخ التنظيمي من خلال السمات المميزة للمناخ الإيجابي وهي:

- اتباع طرق القيادة المناسبة لطبيعة العمل ونوعه.
- التكامل بين الأهداف التنظيمية والأهداف الشخصية.
- معرفة الفروق الفردية وحاجات العاملين وتوقعاتهم.
- وجود قواعد عادلة وأنظمة للمكافآت والعقوبات الرادعة.
- اتباع أساليب تخدم التطور والتقدم المهني.
- العدالة في المعاملة وتوافر علاقات جيدة بين العاملين.
- المشاركة في اتخاذ القرار.

ومع اختلاف وجهات النظر حول المسائل المتعلقة بالمناخ التنظيمي،إلا أن هناك اتفاقا واسعا بين الباحثين على أن المناخ التنظيمي هو الذي يحدد الخصائص الثابتة نسبيا للمؤسسة ومن خلاله يمكن التمييز بين المنظمات أو المؤسسات، حيث أنه يمكن من خلال الاعتماد على تصورات العاملين وإدراكا تهم تحديد الخصائص التنظيمية، فالأفراد العاملون في تنظيم ما يطورون إدراكا شموليا أو موجزا عن مؤسساتهم (Moran& Frederick,1988).

أبعاد المناخ التنظيمي:

هناك خلافات واسعة بين الباحثين بشأن أي الأبعاد التي يتوجب إدخالها ضمن إطار المناخ التنظيمي، ولعل ذلك يعود إلى اختلاف البيئات التي تمت دراستها من قبل الباحثين الأمر الذي يصعب معه التوصل إلى أبعاد محددة وعامة تصلح لكل الأنواع من المنظمات والأهداف

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

التي من أجلها تم تحليل هذه الأبعاد، إضافة لتعدد الصفات التي يمكن دراستها والتي تصل إلى أربعمائة وستين صفة(Altman,2000).

وعلى هذا الأساس يلاحظ تباين المناخات التنظيمية في التنظيم والتي وصل عدد أبعادها في بعض الدراسات إلى العشرات، كما في دراسة (قانع،1989)، وفي بعضها الآخر لم يزد عددها عن ثلاثة أبعاد كما في دراسة (1990،Smith & Asthon) والتي سيتم استعراض بعض منها .

فعلى سبيل المثال نجد أن الدراسة التي قام بها لتون وسترنجر (Litwin & stringer,1968) قد توصلت إلى أن أبعاد المناخ التنظيمي هي:

- الهيكل r بما يتضمنه من اختصاصات وصلاحيات.
- درجة التحدي والمسؤولية أي بمعنى مدى شعور الفرد أنه رئيس نفسه.
- مدى الشعور بعدالة نظام المكافآت.
- مدى شعور الفرد بدفء العلاقات داخل العمل، ومدى ما يحصل عليه من مساندة أو دعم .
- مدى الحرية والاستقلالية.
- مدى تماسك الكيان التنظيمي.

وقد ذكر القريوتي (1994) عن ليكرت (Likert , 1961) سبعة أنماط للمناخ التنظيمي تتمثل بنمط الاتصالات ونمط أسلوب الرقابة ونمط اتخاذ القرار ونمط عمليات القيادة ونمط التحفيز ونمط التفاعل وتحديد الهدف. كما ذكر القريوتي أن الأبعاد لدى (Muchinsky,1977) هي: طبيعة القيادة وأساليب الاتصال والمحاسبة عن الأداء ودرجة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الثقة والانفتاح بين العاملين والإدارة والفرص المتاحة للنمو ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار ونظام الحوافز (القريوتي،1994). بينما يرى القريوتي أن أبعاد المناخ التنظيمي هي: التحـــرر والروح المعنوية والألفة والمودة والمكافآت والانتماء ونمط القيـــادة والـــدفء فـــي العلاقـــات (القريوتي،1994).

ويرى البعض أن أبعاد المناخ التنظيمي هي : الوضوح التنظيمـــي وصـــنع القـــرار والمكافآت والتكامل التنظيمي وتطوير المورد البشري ((Gordon & Cummins,1979)

كما حدد Hummer organ المناخ التنظيمي بسبعة أبعاد هي :

حجم المنظمة والهيكل التنظيمي والنمط القيادي والعلاقات بين الأعضاء ودرجة تعقد الأنظمة واتجاه الأهداف وأنماط الاتصال (العثامنة، 1996).

وحددت بورتر (Porter، 1985) أبعاد المناخ التنظيمي بما يلي:

الاتصال وفاعلية الاجتماعات واتخاذ القرارات والتطوير المهني وتقويم الأداء والقيادة ووضوح الدور ومعاييره والتعامل مع الصراع وإدارته والحـــصول علـــى التغذيـــة الراجعـــة والمكافآت عن الأداء. في حين حددت دراسة الشربيني الأبعاد بمـــا يلـــي: التفاعـــل والتـــأثير والهيكلية والمسؤولية والمكافآت والحوافز والمخاطرة والعلاقات (الشربيني ،1987). بينماعند محارمة فالأبعاد هي :التفاعل والتأثر وصناعة القرارات والأهداف والأداء والمكافآت والحوافز والمخاطرة والدعم والتنمية والتطوير (محارمة،1996). وحددها(ماهر ،1998) بسبعة أبعـــاد هي: القيادة واتخاذ القرارات والتدريب والمكافآت والعلاقات الإنسانية والاتصال وتقويم الأداء.

ويعتقد المغربي أن الأبعاد الخاصة بالمناخ التنظيمي في بيئته الداخلية هي: مرونة العمل ومتطلبات العمل والإنجازات والمكافآت وأنماط السلطة وأسلوب التعامل الإداري وأنماط الثواب

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

والعقاب والأمن الوظيفي (ذنيبات،1999). بينما يذكر Schneider نقلا عن James &Sells,1981 أن أبعاد المناخ التنظيمي هي: الاستقلال والتحدي ودعم القيادة والتعاون بين مجموعات العمل والصداقة وضغوط العمل والانسجام (Schneider,1990).

أما أبعاد المناخ التنظيمي عند الطعامنة فهي: القيادة السلطة والمسؤولية وإجراءات العمل واللجان والتدريب ونمط الاتصالات والصراع التنظيمي وطبيعة العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات (الطعامنة،1996). وفي تقسيم آخر فإن أبعاد المناخ التنظيمي هي: القوانين وانعزال القائد والفاعلية وتشجيع الابتكار ومساءلة السلطة والتفاعل الاجتماعي والتعزيز والمكافأة.(Rollinson, Edward & Broadfield,1998)

أما الطويل فقد حدد أبعاد المناخ التنظيمي بعشرة أبعاد وهي:

1 – بناء المهمة في النظام: ويتضمن ذلك أسس قيام الإدارة في النظام بوضع تفاصيل محددة للمهام والأدوار التي يشملها، وكذلك تحديد الخطط المعتمدة لإنجاز مهامه المختلفة .

2 – المكافأة في النظام: ويتضمن ذلك تحديد أسس العلاوات والمكافآت والرتب وكافة الأمور المالية، وتحديد منطلقات ذلك سواء كانت الجدارة أم الأقدمية أم أية أسس أخرى يعتمدها النظام.

3– اتخاذ القرارات في النظام: ويتضمن ذلك الأسس التي تعتمدها إدارة النظام في عملية صناعة القرارات فيه، ومدى ممارسته لعمليات تفويضها وبكيفية ومدى إتاحة الفرص لإشراك المرؤوسين فيها.

4– الإنجاز في النظام: ويتضمن ذلك تحديد المنطلقات التي يعتمدها العاملون في النظام لبعد الإنجاز، ومدى تأكيدهم وحرصهم على تحقيق ذلك من خلال العمل.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

5- التدريب والتطوير في النظام : ويتضمن ذلك تحديد الأسس التي يعتمدها النظام للقيام بمحاولات تحسين أداء الأفراد العاملين فيه عبر سبل التدريب والتطوير.

6- الأمن الوظيفي في النظام : ويتضمن ذلك مدى ممارسة إدارة النظام وسعيها واهتمامها بتأمين إحساس العاملين بالنظام وبالأمن الوظيفي، والشعور بالثقة المتبادلة بين العاملين فيه.

7- الانفتاح على النظام: ويتضمن ذلك مدى إحساس العاملين بمقدرتهم على الاتصال وجرأتهم على مناقشة الأمور بصراحة وعقلانية وانفتاح، وكذلك إحساسهم بمدى حرية الحركة وبسقف الابتكار الممكن في النظام.

8- المعنوية والمكانة في النظام : ويتضمن مدى شعور العاملين بالرضا عن عملهم ودرجة انتمائهم لمهامهم وأدوارهم الفرعية بشكل خاص وللنظام بشكل عام.

9- التقدير والدعم في النظام: ويتضمن هذا شعور العاملين باهتمام إدارة النظام بعملهم وبما يقومون به من أدوار، ومدى تشجيع النظام وتقديره ومساندته لذلك.

10- مرونة النظام وقدرته على التكيف : ويتضمن ذلك درجة وضوح الأهداف والمرامي التي يسعى النظام لتحقيقها، ومدى تبني العاملين لذلك، كما يتضمن قابلية إدارة النظام للتنبؤ واستشعار الآفاق المستقبلية التي يجابهها، ومدى مقدرته الكامنة في التعامل الإبداعي مع كوامن المستقبل (الطويل،1999). بينما حددها(المعشر،2001) بثلاثة أبعاد هي: اتخاذ القرارات والانتماء والبيئة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية.

وطور هالبن وكروفت استبيانا لوصف المناخ التنظيمي وحددا فيه أربعة اوجه لسلوك المدير والمسؤول التربوي هي :

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

1 – المنعزل المتحفظ وتعني ابتعاد المسؤول نفسيا وفعليا عن العاملين معه، مع المحافظة على مستوى من العلاقة الرسمية مع الجميع.

2– المؤكد على الإنتاجية وتعني تركيز المسؤول على الإنتاج والإشراف على العاملين مؤكدا بشيء من الحزم وكم الأداء.

3– الدافع المحرك) يتميز هذا المسؤول بالحيوية والحماسة النشطة لأبعاد دوره، واهتمامه بسأن يقدم نموذجا وقدوة حية للعمل الدؤوب والجاد يقتدي بها العاملون معه.

4 – المراعاة للأخرين(الاعتبارية)) ويتميز بالاهتمام بالعاملين معه ، فهو لطيف في تعامله و أنساني في التوجه و مهتم بخدمة العاملين ومساعدتهم (الطويل، 1999).

أما سلوك العاملين فقد حددها هالبن وكروفت بأربعة أوجه هي:

1 – التحرر من العمل (التباعد) : وهي تشير إلى عدم الاندماج النفسي والمادي الذي يسود جماعة العمل في النظام.

2 – العرقلة في العمل (الإعاقة): وهي تزايد ثقل أعباء العاملين بمهام ومسؤوليات ليس لها علاقة بطبيعة الدور.

3 – الذكاء المتوقد في العمل: وتشير إلى حيوية ونشاط العاملين وارتفاع معنوياتهم مما ينعكس أثره على الالتزام بالعمل.

4– الألفة الحميمة في العمل: وتشير إلى درجة التشاركية والاندماج والألفة التي تسود بين العاملين(الطويل، 1999).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أما أنواع المناخ التنظيمي فقد اقترح لتون وسترنجر (1968) أن هناك ثلاثة أنماط للمنـــاخ التنظيمي تتلخص فيما يلي:

1 – المناخ السلطوي: ويمثل ذلك المناخ الذي يشعر بأن معظم القرارات تتخذ من قمة الهيكـــل التنظيمي، وما على المرؤوسين إلا القيام بتنفيذ هذه القرارات.

2 – المناخ المتبنى(الحاضن): حيث يتوقع التنظيم في ظله الفرصة لتكـــوين علاقـــات جيـــدة ودافئة بدلا من علاقات العمل الرسمية.

3 – المناخ الانجازي: حيث يتيح المسؤولون وفي المستويات العليا الفرصة لمختلف المستويات الادخارية بالاشتراك في تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها.

كما حددها هالبن وكروفت بستة أنواع يمكن أن تسود المؤسسة وهي:

1 – المناخ المفتوح: ويتميز العاملون فيه بروح معنوية عالية وبدرجة من التلاحم والتـــآزر بينهم.

2 – المناخ المستقل: ويتميز العاملون فيه بدرجة متقدمة من الإحساس بالحرية فـــي ممارســـة متطلبات أدوارهم وإشباع حاجاتهم الاجتماعية مع احتمالية توفر درجة بسيطة من التحرر.

3 – المناخ المنضبط: ويشير إلي تأكيد الإنتاج على حساب متطلبات البعد الاجتماعي بيـــنهم، حيث يعاني العاملون من زيادة في الرتابة وكثرة الإعمال الورقية وضعف في العلاقات بين العاملين وسيطرة المسؤول.

4 – المناخ العائلي: وهنا يسود المؤسسة علاقات اجتماعية حميمة تؤثر في الإنتاج والأداء.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

5 – المناخ الأبوي: ويظهر الإداري بمظهر الدكتاتور المتسلط الذي يسعى إلى الصالح العام ويهتم بالإنتاجية اكثر من اهتمامه بالعاملين.

6– المناخ المغلق: يسود المنظمة إحساس باهتزاز في بعدي الإنتاج والرضا عن العمل، والروح المعنوية منخفضة إلى حد كبير، والمركزية في اتخاذ القرارات(الطويل،1999).

ويلاحظ مما سبق أن المناخ التنظيمي في أي نظام هو نتيجة للآثار المترتبة عن العلاقة التبادلية بين السلوك الجماعي للعاملين في النظام ونمط سلوك إداريي هذا النظام.

عناصر المناخ التنظيمي:

تتداخل عناصر المناخ التنظيمي مع أبعاده، التي تعد الإطار الأعم والأشمل، ويمكن تصنيف هذه العناصر كما وردت عند(المغربي ،1995) بما يلي:

1 – الهيكل التنظيمي: وهو نمط يدل على المستويات الإدارية ونمط السلطة واتخاذ القرارات.

2 – نمط القيادة : يعد نمط الإشراف والقيادة من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، وهو نمط يدل على المستويات الإدارية، ونمط السلطة واتخاذ القرارات.

3 – نمط الاتصال : إن الاتصال الجيد هو الاتصال باتجاهين لأنه يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي والتعلم والتطور.

4 – المشاركة في اتخاذ القرارات: حيث يتيح للعاملين فرص إبداء أفكارهم وآرائهم واقتراحاتهم، الأمر الذي يزيد من تحسين فرص العمل.

5 – طبيعة العمل: أن طبيعة العمل تعد عاملا مهما في حفز العاملين أو إحباطهم.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

6 – التكنولوجيا: إن تكنولوجيا العصر تعد نعمة لبني البشر إلا إنها تثير العديد من المخاوف، فاستخدامها يؤدي إلى رفع البطالة.

كما حدد جولمبر و فورهاند عناصر المناخ التنظيمي بخمسة عناصر هي:

حجم المؤسسة وهيكلها التنظيمي والأساليب القيادية للمديرين وشبكات الاتصال في التنظيم وأهداف التنظيم ومدى تعقد التنظيم(قانع،1989).

وفي تصنيف آخر ذكرت امستوت Umstot خمسة عناصر للمناخ هي:

1 – مدى استقلال الأفراد وحريتهم وإبداعهم.

2 – المكافآت المنوعة كالرواتب والترقيات والثناء والتقدير.

3 –الدفء والاهتمام بالعاملين في التنظيم.

4 – درجة الهيكلة التي تفرض على وظيفة ما مثل: الإشراف وحرية التصرف وغيرها.

5 – شعور العاملين بالثقة (اتحاد الجامعات العربية،1989).

وذكر(القريوتي،1993) عناصر المناخ التنظيمي كالآتي:

1 – الهيكل التنظيمي : ويشمل حجم المنظمة ونمط السلطة ونمط اتخاذ القرار.

2 – نمط القيادة والإشراف: فالنمط التسلطي يؤدي إلى مناخ غير صحي للعاملين، بينما المناخ التشاوري يزيد ثقة العاملين بأنفسهم ويزيد من انتمائهم للمؤسسة، حيث أن نمط القيادة والإشراف عامل رئيسي محدد لطبيعة المناخ التنظيمي.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

3- نمط الاتصال : من حيث كونها عمودية تنازلية، فإن ذلك يشيع روح اللامبالاة في الجهاز ويقلل من اهتمام العاملين، وإذا كانت تصاعدية أو أفقية، فإن ذلك يساعد العاملين على تفهم مختلف الجوانب ويعطي فرصة للعاملين للتعلم والتطور.

4 - طبيعة العمل: ويقصد بذلك كيفية العمل روتينياً أو غير روتيني ومدى قابليته للتميز والابتكار.

5 - المشاركة في اتخاذ القرارات: والتي تعد مصدراً من مصادر الدعم المعنوي للعاملين، وتخفف من وجود الصراعات داخل المؤسسة.

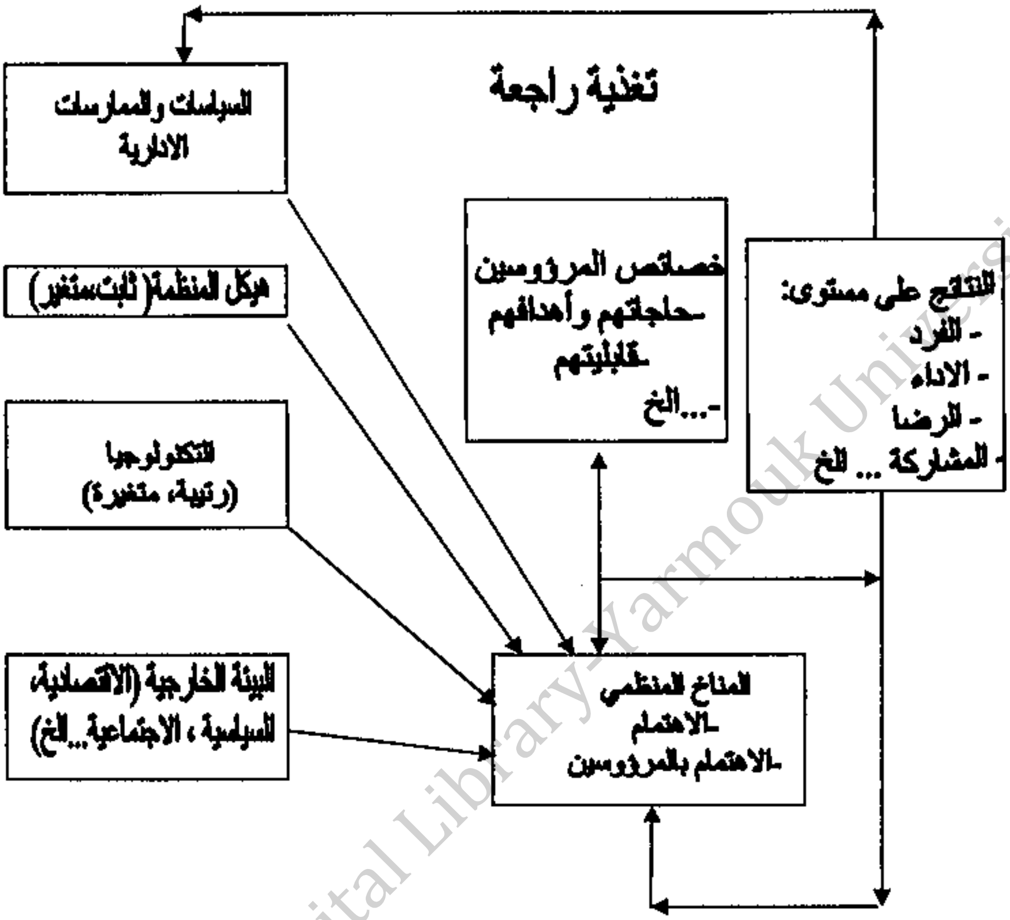
6- تكنولوجيا العمل: والتي قد ترفع حجم البطالة ، وتخفض الروح المعنوية لدى العاملين أو العكس.

7- البيئة الخارجية: قابليتها لإقامة جسور مع البيئة الخارجية لضمان الدعم بأنواعه.

ويشير مؤيد إلى أن ستيرز Steers قدم أنموذجا يشمل مكونات عناصر المناخ التنظيمي ،حيث يوضحها الشكل التالي بأربعة عناصر هي: السياسات والممارسات الإدارية والهيكل التنظيمي وتكنولوجيا العمل والبيئة الخارجية (احمد، 1998).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الشكل (1)

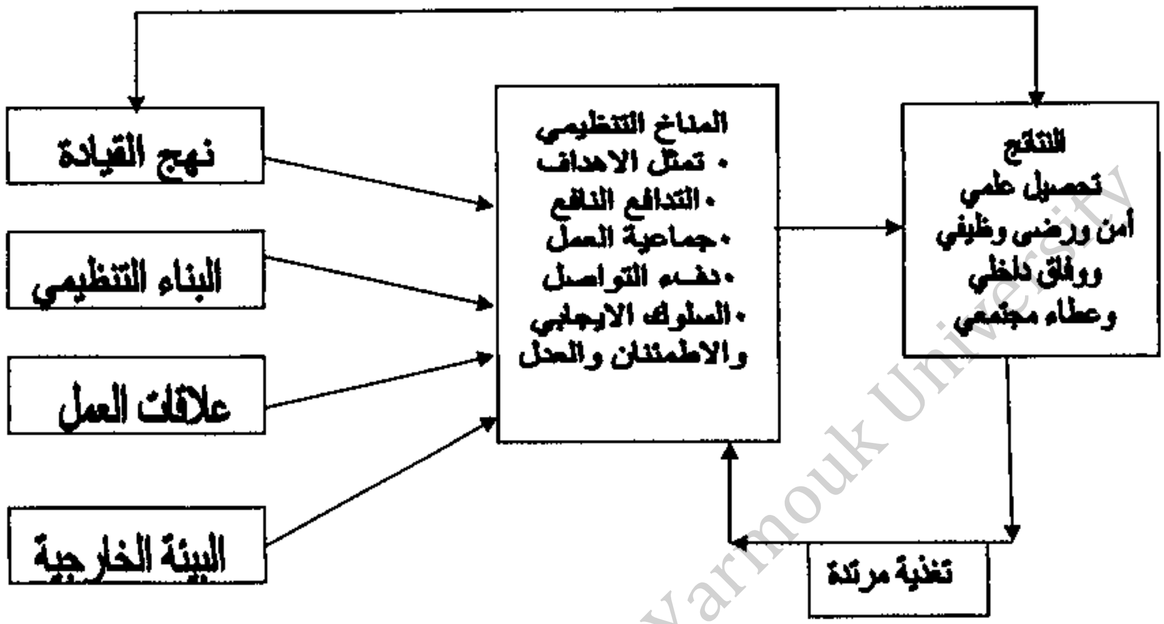


العناصر الأساسية للمناخ التنظيمي/ أنموذج ستيرز(Steers)

كما توصل الهادي (1989) إلى وضع أنموذج في دراسته وضح فيه العناصر التي تشكل المناخ التنظيمي في الجامعات وهي: نهج القيادة والبناء التنظيمي وعلاقات العمل والبيئة الخارجية، حيث أن هذه العناصر تعمل جميعاً على التاثير في المناخ التنظيمي لتعمل على زيادة الاهتمام بكل من العمل والعمال على حد سواء، والتي تقود إلى نتائج أفضل على مستوى الفرد والأداء والمشاركة، ومن ثم تعطي هذه النتائج تغذية راجعة تؤثر على طبيعة المناخ التنظيمي إما سلباً أو إيجاباً.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الشكل (2)



أنموذج الهادي لعناصر المناخ التنظيمي العناصر

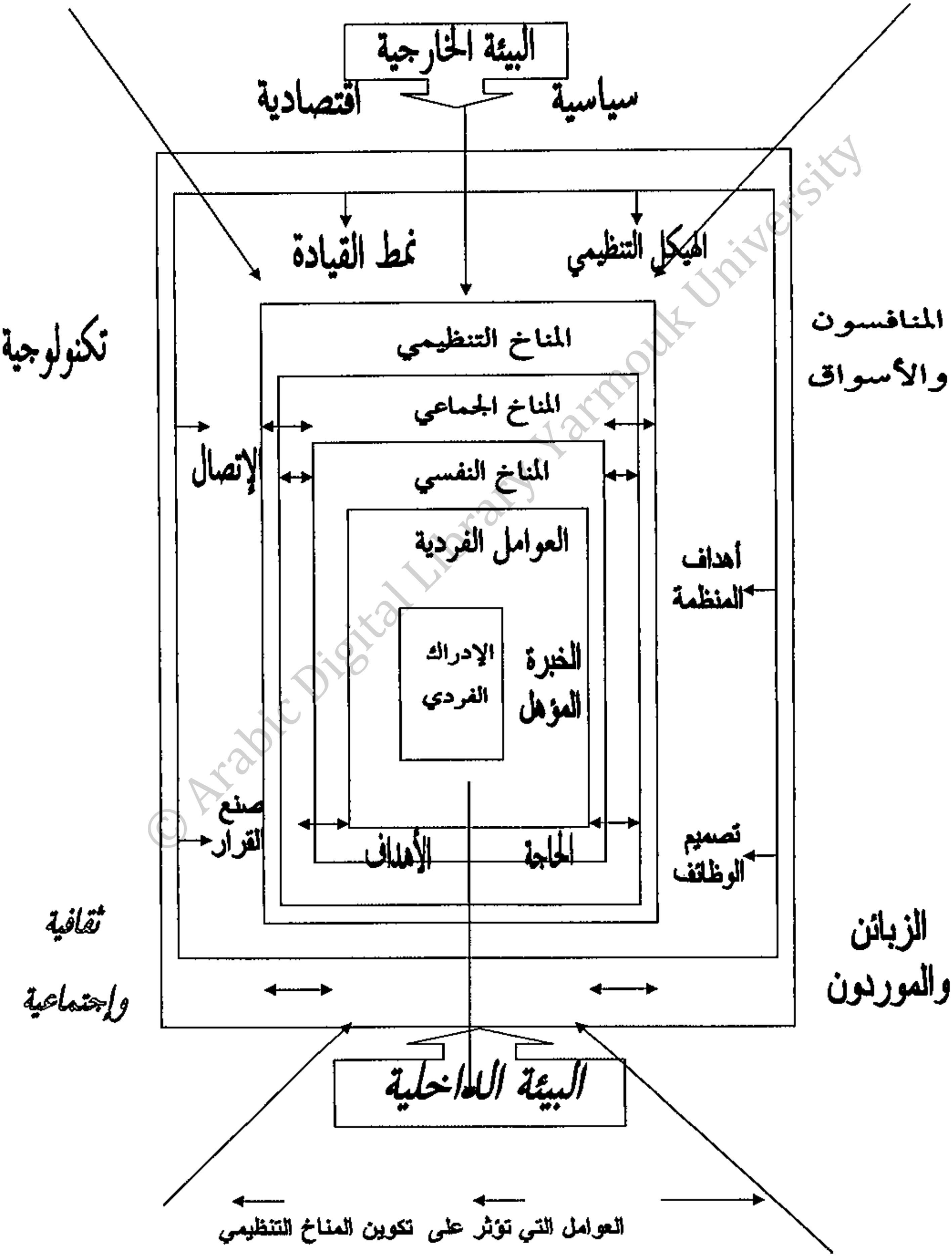
العوامل المؤثرة في تكوين المناخ التنظيمي:

إن المناخ التنظيمي هو نتيجة التفاعل بين مجموعة من العناصر التي تؤثر في تكوينه، والتي تنقسم إلى عوامل داخلية وخارجية، كما تنقسم هذه العوامل إلى عوامل فردية وعوامل تنظيمية وعوامل خارجية . فالعوامل الفردية هي المتعلقة بالفرد المستقر في التنظيم، سواء أكانت متعلقة بالرؤساء أو المرؤوسين وإن من أهم الخصائص الفردية للقادة السلوك القيادي، فالنمط القيادي هو المحدد الأهم للمناخ التنظيمي في ذهنية العاملين (سليمان،1987). إن السلوك القيادي في المستوى الأعلى يشكل المناخ التنظيمي للمستوى الأدنى، والسلوك الأدنى يشكل المناخ التنظيمي للمستوى الذي يليه وهكذا حتى أدنى مستوى .(Hodgets &Altman,1979)

كما حدد مقدادي (2003) العوامل التي تؤثر على تكوين المناخ التنظيمي والموضحة في الشكل التالي:

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

شكل (3)



العوامل التي تؤثر على تكوين المناخ التنظيمي

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أما العوامل الداخلية فهي التي تتواجد داخل إطار التنظيم وتعتبر جزءا من البيئة الداخلية وتقسم إلى العوامل التنظيمية العامة: الهيكل التنظيمي وحجم المنظمة والتكنولوجيا وفلسفة الإدارة والسلطة والقدرة والدور وتصميم الوظائف (Rollinson ,Edward & Broadfield,1998).

أما العوامل الخارجية التي تتواجد في البيئة الخارجية فتشكل: البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والأسواق والمنافسة(حمود،2002).

وفي هذا الصدد لا بد من التطرق لموضوع كبير في الأهمية يتعلق بالعاملين في المؤسسة وينعكس على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم ، وهو ما يتعلق بتقييم أداء العاملين. فعملية التقييم تعد إحدى أهم مفردات إدارة القوى البشرية في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، وتهتم جزءا كبيرا من اهتمام القيادات الإدارية ومسؤولي إدارات القوى البشرية ،كونها من السياسات الإدارية المهمة التي تدفع هذه الإدارات للعمل بحيوية ونشاط لمراقبة نشاط مرؤوسيهم بهدف تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم(طعامنة،1994).

إن عملية تقييم الأداء معنية بتقييم أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة و للوقوف على مستوى أدائه ونوعيته، فالهدف الأساس لتقييم الأداء لا يعني تلك النظرة التقليدية الضيقة التي تعني بالأداء الحالي للعامل، بل يتعدى ذلك ليشمل بُعدا مستقبليا، بمعنى أنها عملية ديناميكية تشمل قياس كفاءة الفرد لتقرير مدى صلاحيته لممارسة الوظيفة الموكولة إليه، وإمكانية نجاحه غي العمل بوظيفة أعلى وما يترتب على ذلك من تدريب وتنمية(طعامنة،1994).

وبناء على ما تقدّم فإن نظام تقييم الأداء يُعد ذا أهمية كبرى لكل من المؤسسة والعاملين فيها ، فهو يخدم المؤسسة من كونه أداة لمراقبة أداء العاملين ومتابعتهم، وفي الوقت نفسه يخدم

© Arabic Digital Library Yarmouk University

العاملين من كونه أداة لطمأنتهم على جهودهم، وذلك من خلال اعتماد العدالة والموضوعية في عملية التقييم، وفي اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين.

وفي هذا المجال تلعب المعايير الدور الرئيس في الإطار العام لبرامج تقييـيم الأداء، كما أنها اللّبنات الأساسية والضرورية لمراقبة الأداء وتحسين نوعيته، وبناء على ذلك لا بد أن تكون هذه المعايير محددة وواضحة لا غموض فيها، وأن تكون منطقية ومعقولة يمكن لمعظـم العاملين الوصول إليها وتحقيقها(الصباغ والدرة،1986).

فهدف نظام تقييم الأداء هو العمل كوسيلة لتحقيق مجموعة من الأهداف التـي تـساعد المؤسسة على التكييف مع بيئتها بصورة اكثر ملاءمة وليس تصيد الأخطاء، وهذا لـن يـتم إلا بتوافر الوضوح والعقلانية بكل جزئية من جزئيات العملية التقييمية (ارتيمة، 2005).

ومن هنا يرى الباحث أن إيضاح كل ما يتعلق بمراحل التقييم بكل شفافية قد يؤدي إلي رفع معنويات الفرد العامل، ويجعله يسعى بشكل جدي إلى رفع مـستوى أدائـه الأمـر الـذي سينعكس إيجابا على الأداء المؤسسي.

العوامل المساعدة على قيام مناخ تنظيمي ملائم ومشجع على العمل:

يمكن تحديد العوامل المساعدة والتي جاءت بها نتـائج الدراسـات والبحـوث فـي مؤسسات ومنظمات مختلفة ،والتي قد يضمن تواجدها مناخا تنظيميا ناجحا، وإن لغيابها جميعـا أو بعض منها تأثيرا سلبيا على سلوك العاملين واتجاهاتهم، خاصة الضغوط النفسية التي تتـرك آثاراً جسيمة على العاملين والمؤسسات على حد سواء.

فقد أكد ماتسون وكويك أن العاملين في التدريس يتعرضون أكثـر مـن غيـرهم لأشكال مختلفة من ضغوط العمل، وهذا ما يتطلب ضرورة الاهتمام بهم، وتوفير بيئـة سـليمة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ومناخ صحي وسليم، حتى لا يكون لهذه الضغوط آثار سلبية على صحتهم البدنية والنفسية (العمري، 1996).

ومن ابرز هذه العوامل المساعدة في قيام المناخ التنظيمي السليم ما يلي:

1 – المهارات القيادية: وهي شرط أساسي لقيام مناخ تنظيمي سليم، فنجاح المؤسسات أو فشلها يتوقف في أغلب الأوقات على كفاءة القياديين لها .

2 – المشاركة والتعاون: إن إشراك العاملين في ما يخص العمل يجعل العمل ذا دلالة ومعنى، ويولد دافعا للعمل نتيجة لإشباع حاجاتهم ورغباتهم.

3 –الثقة والصراحة: إن توفر ذلك يساعد على خفض الاتصالات الرأسية بين أعضاء التنظيم، ويمنحهم الحرية في تقرير أساليب الأداء، وفقدانه يؤدي إلى الصراع والفشل.

4 – الرقابة الذاتية: أي إعطاء العاملين فرصة تحمل المسؤولية ومراقبة أعمالهم ذاتيا، إضافة لإحساس العاملين بالعضوية والانتماء.

5 – نظام اتصالات فعال: إن وجود نظام اتصالات فعال داخل المنظمة يؤثر في عمليات اتخاذ القرارات ورسم السياسات ووضع الخطط وتنفيذها (الخياط،2000).

وتقتصر هذه الدراسة على الأبعاد التالية للمناخ التنظيمي :

المشاركة في اتخاذ القرارات؛ والعلاقات الإنسانية؛ والتسهيلات والموارد الداعمة؛ والحوافز؛ وأساليب الاتصال الإداري؛ وأعباء العمل؛ وتقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الإنتاجية :

يتضمن هذا الجزء من الدراسة مجموعة من العناوين الفرعية التي من المستحسن التطرق إليها، لما لها من صلة بالموضوع وفائدة تكمل ما تهدف إليه الدراسة وهي :

مفهوم الإنتاجية والتطور التاريخي ومؤشرات الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية والعوامل المساعدة على رفع مستوى الإنتاجية ومعوقات الإنتاجية العلمية في الجامعات العربية والقيادات الإدارية وأثرها على المناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية.

الإنتاجية والتطور التاريخي لمفهومها:

يُعد مفهوم الإنتاجية من المفاهيم القديمة التي ترجع إلى بداية القرن الثامن عشر أو ما قبله، رغم حداثة استخدامه من قبل الاقتصاديين والإداريين وغيرهم، لما له من أهمية في أداء المنظمة المعاصرة .

فمفهوم الإنتاجية من المفاهيم الغامضة التي لا تزال عرضة للكثير من التناقض والاختلاف في معناها. وقد بدأ استخدام هذا المفهوم في مجال الصناعة والاقتصاد، ليعني في الأساس العلاقة أو النسبة بين المدخلات والمخرجات، ثم سعت مجالات أخرى إلى تكييف هذا المفهوم ليتلاءم مع تطبيقاتها واستخداماتها الخاصة، وقد أدى هذا التكييف إلى أن معنى الإنتاجية في مجال معين لا يعني بالضرورة نفسه في مجال آخر، كما تعذر وجود تعريف جامع مانع متفق عليه بين المختصين في مختلف المجالات (الزهراني،1997).

ويرى بعض الباحثين أن مفهوم الإنتاجية يرجع إلى الاقتصادي الفرنسي ساي Say عام 1707 والذي ضمنه في نظريته عن عناصر الإنتاج الثلاثة: العمل؛ والأرض؛ ورأس المال (عدنان،1979). كما يرى البعض أن مصطلح الإنتاجية ظهر إلى الوجود لأول مرة على

© Arabic Digital Library Yarmouk University

يد العالم الفرنسي كويزناي في البحث الذي نشره عام 1766 (العلي،1983)، وأن معناه ظل غامضاً حتى عرفه ليتر Litter عام 1883 بالقابلية على الإنتاج (عابدين،1977).

وما أن جاء القرن العشرون حتى اهتمت كثير من الدراسات بموضوع الإنتاجية، وتناولته بالبحث والتحليل في بيئات متنوعة، كدراسة تايلورTailoor ضمن التجارب التي أجراها في الإدارة التعليمية،وتجارب هوثورن Hothorne ضمن العلاقات الإنسانية بزعامة مايو Mayo بهدف اكتشاف الطريقة المثلى للعمل،لرفع مستوى الإنتاجية في المؤسسات .(Robbins,1990).

لقد شهد نهاية القرن العشرين اهتماماً زائداً لما لها من أثر كبير في تطوير المجتمع، من خلال وسيلتين أساسيتين هما: إضافة موجودات رأسمالية، وتحسين الأداء ورفع متوسط الإنتاجية للوحدات القائمة (حمامي،1994). كما أخذت الإنتاجية تحتل مكانة هامة في الاقتصاد وفي توزيع الثروة القومية، حتى أن هذا الاهتمام انتقل إلى القطاعات الخدمية كالصحة والتعليم والاتصالات وغيرها.

وابتدعت هذه المؤسسات وسائل وأساليب لزيادة الإنتاجية لكنها واجهت صعوبات في قياسها وتحديد كمها ونوعها،خاصة في المجال التربوي. ويرى البعض أنه من الصعب تطبيق المفاهيم الاقتصادية في قياس الإنتاجية العلمية، لصعوبة تحديد نوع وكم المدخلات، ولأن أكثر الأهداف التربوية أهمية لا يمكن قياسها، ويعبرون عن ذلك بقولهم " إن المفهوم المتداول الذي تشير إليه الإنتاجية في المؤسسات التجارية والصناعية لا يمكن قبوله مطلقاً في حقل التعليم العالي (Heydinger,1992). كما يرى البعض الإنتاجية على أنها : عملية توظيف الوقت، ومن هذا المنطلق لا ترى هذه الفئة فرقاً واضحاً بين العمل المتصل في المنزل والعمل المحدود

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

في المؤسسة الأكاديمية من حيث تأثير كل منهما على الإنتاجية، وفي الوقت نفسه تتخذ مجموعة أخرى موقفاً مخالفاً،فتنظر إلى الإنتاجية على أنها عملية إبتكارية تتأثر بالفروق الفردية إلى حد كبير، ويؤمن المؤيدون لذلك أن كل فرد يملك وقتا كافيا، إلا أن البعض يمتلك القدرة على التحكم في الوقت بدرجة تفوق قدرة الآخرين (Schwartz ,1991).

يعترف كثير من الكتاب بصعوبة إيجاد تعريف عام متفق عليه للإنتاجية، حيث أن صعوبة تعريف الإنتاجية قد تعود لأسباب عديدة من أهمها اختلاف مستوى التحليل (الفرد، المؤسسة أم المجتمع مثلا) وتعدد عناصر الإنتاجية وتداخلها وتغيرها، بالإضافة إلى تنوع مقاييس الإنتاجية وصعوبة قياس بعض عناصرها (محمد،1987).

تتعدد تعاريف الإنتاجية وتتداخل مع مفاهيم أخرى مثل الكفاية أو الكفاءة أو الفعالية أو الإنتاج وغيرها. وبالرغم من الترابط الوثيق بين هذه المفاهيم إلا أنها مستقلة نسبيا وتدل على أشياء مختلفة، ولعل مصطلح الكفاية يعتبر من اقرب المفاهيم للإنتاجية إلى حد انهما يستعملان بنفس المعنى أحياناً، وأن الكفاية تعبير عن العلاقة النسبية بين المخرجات والمدخلات، أما الكفاءة فتشير إلى المقدرة أو المهارة في القيام بعمل معين وخصوصا فيما يتعلق بالعنصر البشري، وترتبط الفعالية بمدى إنجاز الأهداف ضمن مواصفات كمية ونوعية محددة، أما الأداء فهو مؤشر سلوكي عام يدل على مدى قيام العاملين بالواجبات والمهام الموكولة إليهم وفقا لمقاييس كمية ونوعية، بينما الإنتاج فيدل على توليد كميات محددة من السلع والخدمات وبأرقام مطلقة وليست نسبية(العواملة، 1994).

إن الإنتاجية بصورة عامة والإنتاجية العلمية Scholarly productivity بصورة خاصة، يمكن التحدث عنهما من جوانب مختلفة اقتصادية واجتماعية، وفردية وجماعية وما إلى

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ذلك مما تطرق إليه أصحاب الاختصاص والمهتمون بهذا الشأن، وذلك لأن جميع التنظيمات وهي في سعيها لتحقيق أهدافها تحرص على ضرورة التركيز على الإنتاجية، ودراسة البيئة المحيطة بها، بهدف زيادة إنتاجية الفرد وفعاليته كما يسعى كل تنظيم إلى بث روح العمل في الفرد والترغيب فيه ليحقق لنفسه الرضى الوظيفي والأداء المتميز، ولأن لهذه العوامل الأثر الواضح والأكيد على زيادة الإنتاجية (اللوزي ،1994).

ويعرف أحد الباحثين الإنتاجية العلمية أو البحثية بأنها الشواهد الملموسة لأنشطة البحث،أما البحث فيعرفه بأنه العمليات التي يتم بها اكتشاف وتحديد وشرح واستنتاج وإدراك الحقائق والعلاقات الجديدة في عالم الإنسان والطبيعة(Bean,Houn,1982). كما يشير البعض إلى وجود ارتباط بين السمعة العلمية للكليات وبين الإنتاجية العلمية، وأرجع هذا الارتباط إلى أن السمعة العلمية للكليات تعتمد على الإسهام الفعال للأعضاء، وبناء عليه تعتبر الإنتاجية العلمية متغيرا مستقلا يؤثر على سمعة الكليات (Blau,1994).

أما الزهراني(1997) فيقصد بالإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس ثمار الجهود العلمية التي يقوم بها العضو والتي تظهر في هيئة كتابة بحث أو مقالة أو تأليف كتاب أو ترجمته أو تحقيقه أو ما شابه ذلك من الأعمال العلمية التي تعد بمقاييس العلماء إضافة علمية أو حلاً لمشكلة قائمة.

ويرى رسمي(2004) أن الإنتاجية العلمية تشير إلى مجموع الأبحاث والمقالات والكتب التي يحققها الفرد في فترة زمنية محددة. أي أنها تمثل كلا من الجانب التحصيلي والإبتكاري لإسهام الباحث الفرد أو بالمشاركة في مجال تخصصه العلمي،و تعتبر المشاركة في

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

حضور المؤتمرات، وعضوية الجمعيات العلمية، المشاركة في الدوريات العلميـة، والإشـراف على الأنشطة العلمية والرسائل البحثية بمثابة نوع من الإنتاجية غير المنظورة.

لقد أخذت مسألة الاهتمام بزيادة بالإنتاجية كما ونوعا مكانة هامة في كافة المـستويات التنظيمية والمجتمعية، وزاد التعمق في دراستها على أسس وقواعد علمية بهدف التوصل إلـى ثوابت تفسر ارتفاع وانخفاض مستوياتها، إذ لم يعد يقتصر على القطاع الخاص بل تعداه إلـى القطاع العام في مؤسسات الدول المتقدمة والنامية منها على حد سواء (Belcher,1988) .

لقد أدرك المديرون أن الإنتاجية لا تتوقف على توفير متطلبـات العـاملين بـصورة منفردة، وإنما المسألة تتوقف على توفير متطلبات كل من العمل والعاملين على حد سـواء دون تغليب طرف على آخر، حيث أنهم يرون أن الإنتاجية حصيلة تلاؤم بين المهنـة أو الوظيفـة والأفراد العاملين. كما يتوقف معدل الإنتاجية على مجموعة مترابطة من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والتكنولوجية، والتي تتفاعل في إطار النظام القيمي للمجتمـع ، حيث يتفاوت معدلها وفقا لاختلاف هذه المتغيرات والمجتمعات والأزمنة (أبو شيخة،1988).

يُعد قيام بعض أعضاء هيئة التدريس بنشر أعمال متعددة، وعدم نشر البعض الآخر أية أعمال أمر من الصعب تفسيره، على الرغم من محاولة الباحثين إيجاد إجابة عن هذا السؤال منذ الأربعينيات من القرن العشرين، ولعل ذلك يعود إلى وجود مشكلات في قيـاس الإنتاجيـة، أو تحديد المتغيرات ذات الصلة، أو تحديد أشكال الإنتاج العلمي موضوع الدراسة أو تحديد درجـة تأثير المتغيرات المختلفة (Garland,1990).

فبالرغم من أن القوانين والأنظمة الرسمية للجامعات العربية تؤكد علـى أن الإنتـاج العلمي وظيفة من الوظائف الأساسية للجامعات، وواجب من أهم واجبات عضو هيئة التدريس،

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

فقد وجدت العديد من الدراسات أن معدل الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس في العالم العربي أقل من المستوى المطلوب، إذ تقدر إحدى الدراسات أن معدل الإنتاجية للباحث العربي لا تتعد 3,. بحثا سنويا.، وهو معدل ضعيف جدا إذا ما قورن بإنتاجية الباحث في الدول المتقدمة (الكبيسي،1412هـ).

إن ظاهرة عدم أو ضعف الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس لا يمكن أن تكون ظاهرة طبيعية، ذلك أنها تتنافى مع طبيعة إعداد عضو هيئة التدريس وتكوينه العلمي وإدراكه العميق بأن الإنتاج العلمي واجب أساسي من واجباته، ومطلب جوهري لبقائه واستمراره فعالا في أداء مهامه التدريسية والإدارية، ومؤثرا في محيطه العلمي والاجتماعي والاقتصادي. كما أنه من الصعب أن نتخيل عضو هيئة تدريس جامعي يقرر بوعي كامل حرمان ذاته من متعة الإنجاز العلمي، وحقه في الترقية وكسب الشهرة والسمعة المرموقة التي تتوقف على إسهاماته العلمية (الزهراني،1997).

إن هذا الاهتمام أكثر ما كان لدى الدول المتقدمة أما الدول النامية فقد أصبح موضوع الإنتاجية يمثل تحديا لها. فالدراسات للإنتاجية طغى عليها التنوع في الأغراض والأساليب واتجهت نحو نمط الشخصية وعلاقته بالأداء الوظيفي، وبالمستوى الذي يؤثر على مستوى الإنتاجية، فالوعي بأهمية الأداء على اكمل وجه يجنب التنظيمات الفشل والانهيار، فالعاملون الملتزمون أكثر قدرة على الإنتاج المميز بجودة عالية، ولديهم قيم تشبه قيم المنظمة التي يعملون فيها، ويفخرون كونهم جزء من المؤسسة، ويؤمنون بأنها المكان الرئيس لظهور أعمالهم . (James 2001)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

مؤشرات الإنتاجية العلمية:

لا شك أن الإنتاجية العلمية نشاط غير مرئي وعملية إبتكارية غير محسوسة إلا أن الكثير من الدراسات أجمعت على أنه يمكن الاستدلال عليها من خلال المؤشرات التالية:

1- الإنتاج العلمي كما ونوعا:

هناك الكثير من الدراسات والبحوث في مختلف المجالات والمهتمة بدراسة الإنتاج العلمي، تؤكد على أن المعيار الرئيسي للإنتاجية العلمية يتمثل في الإنتاج العلمي الذي يقوم به أو ينشره عضو هيئة التدريس في صوره وأشكاله المختلفة من كتب وأبحاث ومقالات وأوراق عمل في المؤتمرات وبحوث ودراسات وبراءات اختراع وغيرها. وهذا ما أدى لظهور دراسات تهتم بتحليل ودراسة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، للخروج بمؤشرات تساعد على استخلاص الإنتاج العلمي وتفسيره في ضوء البيانات الإحصائية المتعلقة به، وهذا ما يتطلب من الدارس توفير البيانات والمعلومات الكافية لإجراء مثل هذه الدراسات.كما أن هذه الدراسات قد تدلل على مكانة عضو هيئة التدريس العلمية أو إلى مكانة القسم الأكاديمي الذي يعمل فيه .

2- التقدير والاعتراف العلمي: إن الدافعية للإنجاز والإنتاج العلمي تنبع من الرغبة في الحصول على التقدير والاعتراف العلمي من الأعضاء الآخرين العاملين في نفس القسم أو نفس التخصص (Crane,1965).

يتأثر التقدير العلمي بمستوى المؤسسة الأكاديمية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس من ناحية والإنتاجية العلمية من ناحية أخرى، وتتكون الدافعية لدى الأعضاء من خلال التفاعل بين المتغيرات التالية : الإنتاجية العلمية، والانتماء الأكاديمي، والمكانة العلمية التي يحظى بها عضو هيئة التدريس الباحث. فانتماء عضو هيئة التدريس إلى جامعات أساسية

© Arabic Digital Library Yarmouk University

وعريقة توفر له فرصا أقوى وأفضل للحصول على التقدير والاعتراف العلمي من الإنتاجية العلمية أو المكانة التي يحظى بها بسبب ما توفره هذه الجامعات من شبكات قوية تتيح لأعضاء هيئة التدريس البارزين في نفس التخصص التواصل فيما بينهم. وإلى جانب هذه الجوائز التقديرية والشرفية هناك العضوية الشرفية في بعض الجمعيات العلمية، فهذه جميعا تمثل نوعا من التقدير لعضو هيئة التدريس.

3- هناك مؤشرات أخرى تتمثل في براءات الاختراع والتي تعد من أقوى مظاهر الإنتاجية العلمية باعتبارها دليلا على الابتكارات المميزة، كما يعتبر تحكيم البحوث العلمية وتحكيم المقالات في الدوريات العلمية، إضافة للدعوة لحضور المؤتمرات العلمية مؤشرا في التعرف على إنتاجية عضو هيئة التدريس لما توفره هذه المجالات من فرصة للحوار العلمي الجاد (توق وضياءالدين،1988؛ محمد،2004).

طرق قياس الإنتاجية العلمية :

لقد انعكست الصعوبة في تحديد تعريف للإنتاجية على عملية قياس الإنتاجية التي تعتبر من أهم معايير الحكم على كفاءة المنظمة. لذلك تتفق الدراسات التي اهتمت بسبل قياس الأداء العلمي أو البحث على عدم وجود معايير ثابتة يمكن الاستناد عليها في قياس الجوانب الكمية والكيفية لعضو هيئة التدريس في تخصص واحد أو بين مختلف التخصصات نظرا لتباينها.

ويشير سنترا Centra إلى أن جمعية البحوث الأمريكية سعت إلى تنويع معايير قياس الإنتاجية العلمية لتشمل عدد الأعمال العلمية المنتجة، والأصالة أو الجدة في العمل المكتوب، والجدوى الإبتكارية كما يحددها المشرفون أو الرؤساء، وشهرة الباحث بين أعضاء فريق البحث، والشهرة التي نالتها جامعته بسبب إسهاماته العلمية المميزة (Centra,1982).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

إن هناك مقاييس مختلفة لقياس الإنتاج العلمي منهـا عـدد الكلمـات المنـشورة أو الصفحات أو عدد الكتب أو المقالات وغيرها، كما استخدم طول المقالة وقصرها وسمعة المجلة أو الناشر رغم أن ذلك كله لا علاقة له بالنوعية. كما أن حساب الكفاءة الإنتاجية يتضمن ربـط الإنتاجية العلمية بالوسائل الإنتاجية المستخدمة، وبما أن الإنتاجية هي علاقة بين كمية المـوارد المستخدمة من العملية الإنتاجية وبين الناتج من العملية، يمكن استخلاص أن الإنتاجية ترتفع كلما ارتفع الناتج إلى المستخدم من الموارد.

أما السبل المتبعة لقياس الكفاءة الإنتاجية من الجانب الكمي فهي تتمثل بنسبة الإنتاج الحقيقي إلى الإنتاج القياسي.

أي أن الكفاءة الإنتاجية = الإنتاج الحقيقي/ الإنتاج القياسي.

والإنتاج الحقيقي تعترض قياسه مشكلات كثيرة تتمثل في كيفية الوصول إلـى رقـم الإنتاجية، أما الإنتاج القياسي فيعني كمية الإنتاج التي ينتجها العامل في ظروف العمل الطبيعية وخلال مدة زمنية محددة. وهذا يدل على أنه لا يوجد إنتاج قياسي موحد لكميـة الإنتـاج لكـل المجالات، وإنما يتم تحديده من خلال الحصول على معدلات الإنتاج لعدة وحدات تعمل في نفس المجال، شريطة أن تكون ظروف العمل لجميع هذه الوحدات طبيعية (ناصر،1979) .

ومن المعايير التي استخدمتها الجامعات الأمريكية لقياس الإنتاج العلمي لعضو هيئـة التدريس مرتبة حسب أهميتها في تصنيف كارنيجي ما يلي:(Centra,1982)

- عدد المقالات المنشورة في دوريات علمية مشهورة ومعترف بها.
- عدد الكتب التي ألفها عضو هيئة التدريس بمفرده أو بصفته المؤلف الرئيسي فيها.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- جودة الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس في نظر الزملاء بجامعته.

- عدد الأعمال العلمية المنشورة في الدوريات التي تصدرها الجمعيات العلمية.

- الجوائز التي حاز عليها العضو من جهات علمية مقابل إنجازه العلمي.

- التقارير وتأليف فصول من كتاب معين.

- جودة الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس في نظر الزملاء خارج جامعته.

- جودة الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس في نظر رئيس القسم.

كما ذكر كل من (Barry &Sooho,2005) أن هناك ثلاثة أمور تتعلق بتقييم وقياس الإنتاجية العلمية وتعد كمعايير لها وهي:

1 – ما نوع المدخلات والمخرجات الواجب قياسها؟

2– كيف يمكن تحديد أهمية نوعية المنشورات من صحف وكتب وغيرها وفقاً لسمعة وأهمية مكان النشر، بمعنى أن ما ينشر في مجلة أو دورية علمية ذي أهمية وسمعة عالية لا يتساوى مع ما يُنشر في مجلة أو دورية أقل أهمية منها

3– كيف يمكن توزيع عوائد المنشور البحثي على الباحثين المشاركين فيه؟

لقد تعددت الطرق والأساليب التي تقاس بها الإنتاجية العلمية، ولكن أكثرها شيوعا: (Clemente,1974)

1 – الأسلوب الإحصائي الكمي: وترتكز الأساليب الكمية إلى فرضية تقول أن كم الإنتاج العلمي المنشور من كتب وبحوث ومقالات ودراسات وأوراق عمل في المؤتمرات وغيرها من الإنتاج العلمي التي ينشرها ويشارك بها عضو هيئة التدريس، ترتبط بعلاقة إيجابية مع

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

محتوى الإنتاج العلمي ونوعيته، ولكن يؤخذ على هذا الأسلوب أنه يمنح المؤلف المشارك التقدير نفسه كما لو كان هو المؤلف الكامل، وكذلك يساوي بين المقالة القصيرة والطويلة، ويزيل التميز بين الإنتاج المميز والإنتاج السيئ، بمعنى أن هذه الأساليب تقيّم الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس ومن خلال أساليب إحصائية منها:

أ – أسلوب الرصد الكامل: ويمنح هذا الأسلوب المؤلف درجة كاملة عن كل عمل يؤلفه لوحده أو بمشاركة الآخرين بحيث تقاس إنتاجية المؤلفين باستخدام الدرجة الصحيحة بدون كسر دائما. وهذا الأسلوب يؤدي لزيادة الإنتاجية العلمية الإجمالية للمواد المؤلفة للفرد والمؤسسة عن الإنتاج العلمي المنشور فعلا، إلا أن هذا الأسلوب هو المقياس القابل للتطبيق.

ب – أسلوب الرصيد الحاسم: ويعتمد هذا الأسلوب على احتساب الإنتاج العلمي المشترك التأليف لصالح المؤلف الذي يذكر أسمه أولا على صفحة عنوان العمل.

ج – أسلوب الرصيد المضبوط: ويمنح هذا الأسلوب كل مشارك في التأليف درجة تتناسب مع جهده المبذول في العمل وفقا لمعادلة محكمة، إلا أن هذا الأسلوب يولد مشاكل كثيرة خاصة عند تحليل البيانات لاستخدام الكسور العشرية ولا يعطي الصورة الحقيقية للإنتاجية .

2 – أسلوب إحصاء الاستشهادات: ويعتمد هذا الأسلوب على فرضية تقول أن عدد الاستشهادات المرجعية يفيد في قياس تأثير العالم أو الباحث في المجال، ويعد هذا الأسلوب من الأسس الدقيقة في تقييم أعضاء هيئة التدريس، بسبب قدرته على قياس الاتجاهات العددية وما يتمتع به من سهولة في التطبيق، حيث أنه يعتمد على قواعد بيانات عديدة مثل: كشاف الاستشهادات المرجعية في العلوم، وكشاف الاستشهادات في العلوم الاجتماعية، وكشاف الاستشهاد في الإنسانيات والفنون، فكلما ازداد استشهاد العلماء بدراسة أو بحث علمي ما

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ازدادت أهمية هذه الدراسة وازداد معها مكانة صاحبها، إلا انه وجه لهذا الأسلوب عدم قدرته على حسم قضية الكم والكيف، وصعوبة استعماله إحصائيا، واحتمالية حدوث أخطاء بسبب لغة النشر وتشابه الأسماء وغيرها من الأسباب(توق وضياء الدين،1988؛ محمد، 2004).

3- لجان التحكيم العلمية (الخبراء): يعتمد تقييم عضو هيئة التدريس في الجامعة على مقدار ما ينتجه من بحوث علمية، حيث يعتبر البحث العلمي في الجامعات هو العنصر الرئيس وقد يكون الوحيد لتقويم عضو هيئة التدريس (محمد،2004).

العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية:

يتأثر الفرد في أي مؤسسة بمجموعة من العوامل الذاتية والتي تتفاعل مع بعضها بعضا، فتعكس تأثيرها على سلوكه، كما تؤثر على درجة رضاه عن عمله ورغبته في الاستمرارية به، وهذا ما سينعكس على إنتاجية الفرد نفسه.

فالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس تتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات، وتختلف درجة تأثير كل عامل من هذه العوامل وفقاً لظروف كل تخصص أو مجال، وهذا ما يبرر الاختلاف الواضح بين الدراسات التي تتناول أثر العوامل والمتغيرات المتعددة على الإنتاجية العلمية، وفيما يلي العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية كما تناولتها الدراسات والبحوث المتخصصة في أدبيات الموضوع:

فقد توصلت إحدى الدراسات إلى أن العوامل التي تؤثر في الإنتاجية العلمية هي:

1 – عوامل مجتمعية: وتشمل موقف المجتمع من البحث العلمي، كما يتجلى في مقدار المال المخصص لميزانياته، والإنفاق على بناء تجهيزاته، والترتيبات القائمة لتهيئة المناخ المناسب

© Arabic Digital Library- Yarmouk University

لانطلاقته، والسياسات الراشدة اللازمة لازدهاره، والتقاليد العلمية الهادفة إلى ترسيخه، والضمانات الضرورية لحرية العاملين به.

2 – عوامل جامعية: وتشمل البنية الجامعية وما توفره من مناخ منظم، وحوافز وقيم تترجم في صورة تقليل أعباء العمل التي تصرف عضو هيئة التدريس عن القيام بالبحث العلمي، وزيادة ما يخصص له من وقت، وتهيئة ظروف العمل التي تقدر جهود الباحثين وتعزز الاتجاهات الإيجابية نحو عملهم العلمي، وتوفر لهم فرص النمو المهني وكل ما يتطلبه عملهم من إمكانات وتسهيلات.

3 – العوامل الشخصية: وتشمل الدافعية الذاتية لعضو هيئة التدريس تجاه الإنتاج العلمي، ورغبته في الإنجاز، ورضاه عن عمله والإحساس بمتعة القيام به، ورغبته في تحقيق الشهرة وكسب الاعتراف والقبول والتقدير من الآخرين، وحبه الاستطلاع والابتكار والتجديد، ورغبته في النمو والحفاظ على الاتصال الشخصي المستمر بالزملاء في الأوساط العلمية وإقامة علاقات جيدة معهم، ومتابعة كل جديد في المجال العلمي(توق وضياءالدين، 1988).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

بينما ذكر كاثلين جارلاند (Garland,Kathleen,1990) أن هناك أربع نقاط تزيد من معدلات الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس وهي:

ا – الحصول على درجة دكتوراة الفلسفة والتدريس بجامعة كبيرة يزيد عدد طلابها عن 19999 طالبا وعدم القيام بأعمال إدارية، والقيام بتدريس أربعة أو خمسة مقررات دراسية متنوعة خلال العام الدراسي.

كما أوضحت دراسة(Heydinger,1992) أن إنتاجية أعضاء هيئة التدريس تتـأثر بأربعة عوامل هي: العوامل التاريخية ولعوامل الاجتماعية وعوامل تتعلق بأهداف صناعة التعليم العالي والعوامل المؤسسية، والتي تتفاعل مع بعضها لتشكل السياق الذي يمكن من خلاله الحكم على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس:

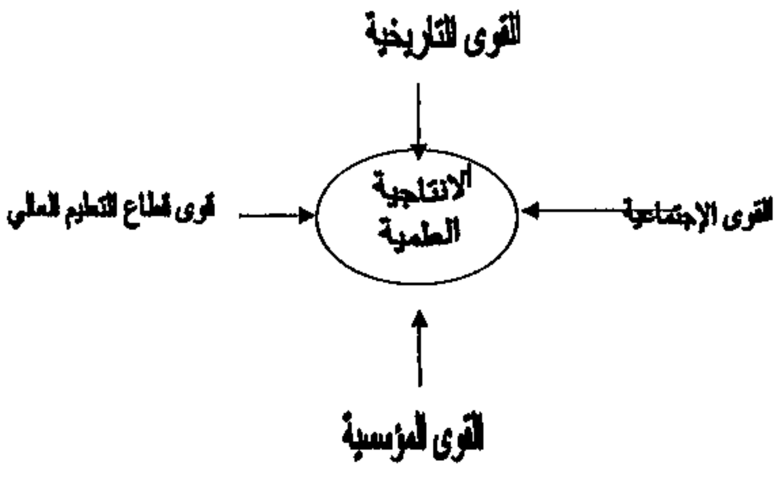
- العوامل التاريخية: هي محصلة الأطر الفكرية التي تدور بذهن عضو هيئة التـدريس عـن الدور الذي يجب أن يقوم به، والمشكلة عبر فترات زمنية طويلة .

- العوامل الاجتماعية : وهي التحولات والاتجاهات الناتجة عن العمل داخـل المجتمـع، وتغيراته رغم أن هذه التغيرات تحدث ببطء وبشكل غير مرئي.

- العوامل المتعلقة بأهداف صناعة التعليم العالي: وهي الأهداف التي تتـصدر الـسياسة العامة للتعليم، حيث أن التعليم العالي يتأثر بإنجازات بعض القيادات دون غيرهم .

- العوامل المؤسسية: وهي مجموعة العوامل والظروف البيئية والاجتماعية والاقتـصادية والسياسية الخاصة بالجامعة .

الشكل (4)



العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

وهناك عوامل أخرى تؤثر في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس حسب نموذج مجل Meegel والذي يعد من اكثر النماذج شيوعا وانتشارا: (Al-Ghamdi, 2002)

1 – العوامل النفسية والفردية : وتشمل الدافعية والعمر وسنوات الخبرة وموضوعات الاهتمام الفردية والدرجة العلمية .

2 – العوامل ذات الطابع التراكمي: وتشمل مكانة المؤسسة التي حصل منها عضو هيئة التدريس على درجة الدكتوراة والتقويم والدعم المؤسسي والمصادر الأكاديمية .

3– العوامل المدعمة: وتتمثل في تأثير زملاء العمل، والإنتاجية المبكرة

بينما يرى رسمي(2004) أن هناك ثلاثة مؤثرات في تحديد الإنتاجية وهي: توافر المعارف في مجال التخصص، والتكنولوجيا المطلوبة بهدف إثراء البحث، وأساليب تنظيم العمل بما تتضمنه من نوعية السلطة، ونظم اتصال، وأساليب إثابة، إضافة لعوامل مختلفة منها: التدريب الجيد أثناء مرحلتي الماجستير والدكتوراة، والقيادة والمناخ التنظيمي.

العوامل المساعدة على رفع مستوى الإنتاجية :

بعد أن عُرفت العوامل المؤثرة على الإنتاجية لا بد من التعرف على العوامل المساعدة على تحسين ورفع مستوى الإنتاجية العلمية، والتي من أهمها :

1– تنمية أعضاء هيئة التدريس لزيادة الإنتاجية العلمية حيث يحظى عضو هيئة التدريس بتقدير خاص من المجتمع والدولة، ويعزى ذلك إلى المكانة الاجتماعية ومكانته العلمية المتميزة، وإلى كونه قدوة ومثلا لطلابه وغيرهم وكذلك لكونه قادرا بما يملكه من قدرات

© Arabic Digital Library Yarmouk University

ابتكاريه وريادية متميزة على أن يكون مدرسة فكرية وعلمية وحياتية، ذات سمات مميزة تثري ثقافة المجتمع وتسهم في تقدمه ونهضته.

والحقيقة أن عضو هيئة التدريس في الجامعة لا يمكنه أن يصل إلى هذه المكانة الرفيعة، وأن يحظى بهذا التقدير الخاص من المجتمع والدولة إلا من خلال اختياره الموضوعي، وإعداده وتنميته بصورة مستمرة وتقديم كافة التسهيلات والمساعدات التي تيسر له عملية النمو المهني والثقافي والعلمي، سواء داخل الوطن أو خارجه.

ويمكن تنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من خلال:

أ – عقد دورات تدريبية في مجال التخصصات الجديدة مثل الحاسوب، حيث أن التسارع والتطور المستمر يظهر حاجة دائمة للتدريب وخاصة أثناء الخدمة لتحقيق الأهداف المرجوة.

ب – توفير مساحات أكبر من الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، وهذا يُعد من العوامل الأساسية في زيادة الدافعية نحو العلم وبالتالي زيادة الإنتاجية العلمية والارتقاء بمستوياتها.

ج – توفير مناخ يتصف بالتسامح للتجريب واالابتكار.

د – تقديم الجامعة بعض الحوافز والشهادات التقديرية والمكافآت التشجيعية لعضو هيئة التدريس المنتج، حيث أثبتت الدراسات أن هناك علاقة بين الإنتاجية العلمية والتقدير العلمي. فالتقدير من العوامل التي أهتم الباحثون بدراسة أثرها في الأداء والإنتاجية، فمدى التقدير الذي يحصل عليه الفرد سواء من جانب الرؤساء أم من جانب الزملاء حينما يؤدي عمله بتفوق أو وفقا للمستويات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المطلوبة، هو من شأنه أن يشعره بالفخر والاعتزاز، ويحفزه على بذل قصارى جهده للمحافظة على مستوى أدائه بل الارتفاع به (رفاعي، 1989).

و – التوسع في توفير المنح الدراسية والمهمات العلمية والتفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على التوجهات العالمية ومواكبتها، وابراز عوامل الابتكار والارتقاء بمستويات الإنتاجية

ع – وضع ضوابط للإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، ووضع نظام للجزاءات يطبق على عضو هيئة التدريس غير المنتج المتقاعس عن العمل والإنتاج العلمي لجامعته ومجتمعه وللعالم عامة (زاهر، 1996).

ل – تعميق التواصل مع المؤسسات العلمية والبحثية المحلية والعالمية، فالاتصالات العلمية واحدة من أهم روافد االابتكار والإنتاج العلمي ، حيث كلما زادت شبكة هذه الاتصالات زاد الإنتاج، ويكون ذلك من خلال عقد المؤتمرات والندوات التي يشارك بها عضو هيئة التدريس بشكل حقيقي وفاعل (زاهر، 1996).

م – توفير المستلزمات اللازمة للبحث العلمي، حيث أنه من واجب مؤسسات التعليم العالي وعلى وجه التحديد الجامعات أن تولي جانب البحث العلمي كل عناية واهتمام، فهذه العناية توثق أواصر العلاقة بين الفرد ومؤسسته وتجعل الترابط بينهما عضويا (الابراهيم،1988) .

2 – توصل العطية (1982) إلى أن هناك مجموعة من العوامل المساعدة في تحسين مستوى الإنتاجية بشكل عام أهمها:

أ– تطوير الجوانب والعمليات والأساليب الإدارية وفق أحدث الأسس العلمية بحيث يتضمن ذلك تشجيع الابتكار والعمل التعاوني وتبسيط الإجراءات وتنمية الروح المعنوية .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ب- تحديد المهام والأدوار والأولويات بوضوح تام.

ج- المتابعة والتقويم المستمر للجوانب المؤثرة في الإنتاجية بما في ذلك العناصر التكنولوجية والبشرية .

د- تشجيع العمل المنتج والحث على الابتكار الفردي والتنظيمي والمجتمعي عامة .

و - الربط الفعال بين الأداء والتوقعات المتبادلة بين الإدارة والعاملين من خلال نظام الحوافز والاتصال والقيادة وغيرها .

ل - وضع تعريفات إجرائية واضحة ومقاييس كمية ونوعية فعالة تساعد على فهم الإنتاجية .

3- بين (1988, Megregor) أن رفع مستوى الإنتاجية يعتمد على النمو وتطور المعارف والمهارات والقدرات الإنسانية أولا، وارتباط الإنتاجية بالتقدم العلمي والتكنولوجي والبحوث العلمية لمختلف جوانب الحياة الإنسانية .

4- بين (1989, Mandell) أن هناك علاقة إيجابية بين الإنتاجية وتحسين العوامل البيئية مثل: الحوافز والجوانب النفسية، توافر الاطمئنان والرضى الوظيفي واحترام حقوق العامل.

5- أما العواملة (1993) فقد توصل لأهمية الانسجام والتعاون بين الإدارة والعاملين في رفع مستوى الإنتاجية .

لقد أكد تايلور على أهمية الحوافز المادية من خلال تحليله للإنسان ووصفه بالعقلانية أو الرُشد، وأنه يتخذ القرار وينهج النمط السلوكي الذي يحقق من خلاله اكبر منفعة مادية ممكنة ، لأن الحوافز المادية تؤثر على النواحي السلوكية(زويلف وقريوتي، 1984).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ونظرا لأهمية العنصر البشري بوصفه المحور الأساسي للعمليات، فإن الاهتمام بدرجة رضا العاملين عن عملهم يُعد أمرا مهما، إذ أن لكل فرد حاجاته الفسيلوجية والاجتماعية والنفسية، وهذه الحاجات تولد عنده نوعا من التوتر إذا لم يتم إشباعها بالشكل المتوقع، ويُعد العمل أو الوظيفة التي يقوم بها الفرد من المصادر الرئيسية لإشباع حاجاته وبالتالي شعوره بالرضا الذي يؤثر في الإنجاز والإنتاجية (عليان،2003).

إن هذه العوامل التي تساعد على زيادة الإنتاجية لا تقتصر على ميدان عمل محدد، وإنما قد تكون في مختلف ميادين العمل، لأن دوافع الفرد وحاجاته تكاد تكون واحدة، ولكن يبقى هناك دور لكل من العامل والإدارة في زيادة مستوى الإنتاجية .

معوقات الإنتاجية العلمية في الجامعات العربية :

لقد توصلت الكثير من الدراسات لنتائج محددة حول وضع الجامعات العربية في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة لتحديد العوامل التي تحد من هذا النشاط العلمي،ومنها ما أكده بوباطنة(1981) أن عدم توافر الفنيين ومساعدي البحث المؤهلين لمجالات البحث العلمي من أبرز معوقات الإنتاجية العلمية. كما أظهرت دراسة حداد (1990) أن الصعوبات التي تقف وراء عمل الباحثين العرب هي عدم التقدير الاجتماعي للبحث والباحثين، والى عدم توافر التدريب المناسب لإعداد الباحثين العرب، إضافة لعدم توافر البيئة المناسبة للبحث والإنتاج العلمي، وقلة الإمكانات العلمية والتكنولوجية في بيئة الباحث وانعدام روح التعاون في البحث العلمي.

بينما ذكر (Massimili & Bredo ،1990)أن هناك عدة عوامل تحد وتعيق الإنتاجية ومنها:

© Arabic Digital Library- Yarmouk University

1 – ضياع الوقت وهدر الطاقات في استغلال الأجهزة والإمكانات المادية والإدارية المتوفرة.

2 – ضعف الشعور بالمسؤولية وتفشي المحسوبية في التعامل مع قضايا العاملين من ترقية وتقويم وغيرها.

3 – ضعف أنظمة الاختبار والتدريب ونظام الحوافز والتوجيه والاتصالات .

4 – ضعف وتدني المستويات الثقافية والعلمية لدى العاملين وضعف الشعور بالمسؤولية وتفشي المحسوبية والبطالة وغيرها من الأمراض الاجتماعية.

5– الابتعاد عن استخدام التكنولوجيا الحديثة في أساليب العمل والإجراءات .

6– فشل القيادات السياسية في توجيه الموارد القومية والمصادر المتاحة نحو الاستخدام الأمثل وبما يعود بالفائدة الكبيرة على الأفراد خاصة والاقتصاد الوطني عامة.

7– غموض مفهوم الإنتاجية والعناصر المؤثرة فيها وطرق قياسها وتطويرها نحو الأفضل.بينما أشار العواملة(1993) أن من أهم مظاهر تدني الإنتاجية سؤ استخدام الموارد والشعور بعدم عدالة توزيعها.

أما طناش (1995) فقد بين أن اكثر المشاكل البحثية هي التدريس الذي يأخذ الكثير من جهد الباحث ومن الجهد الضروري للبحث، إضافة لعدم توافر الدعم المالي لإجراءات البحوث والتشجيع على السفر لأغراض البحث العلمي. وذكر الزهراني (1997) عوامل كثيرة تعيق الإنتاجية العلمية لكن أبرزها من وجهة نظر مجتمع الدراسة التي قام بها بجامعة أم القرى يتمثل بما يلي:

– ندرة الفرص المتاحة لحضور المؤتمرات والندوات الخارجية.

- ندرة الندوات والمؤتمرات المنعقدة داخل الجامعة.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- عدم كفاية التجهيزات والتسهيلات البحثية.

- طول الإجراءات الإدارية المتبعة في تحكيم ونشر الإنتاج العلمي.

- ندرة المراجع المتخصصة في مكتبة الجامعة.

- انخفاض الحوافز المعنوية والمادية التي تقدمها الجامعة للباحثين.

- التعقيدات المتعلقة بقواعد مكافآت البحوث العلمية.

- عدم توافر شبكة اتصالات تربط الباحث بمصادر المعلومات.

- عدم توافر الفنيين ومساعدي الباحثين.

كما يعتقد(Deming، 1999) أن من أهم معوقات الإنتاجية ترك العاملين العمل أو الانتقال إلى قسم آخر، حيث يترتب على ذلك آثار خطيرة و تتسبب خسارة كبيرة جدا، ويحدث تفكك في التنظيم، حيث سيأخذون معهم خبراتهم ومهاراتهم المكتسبة في الإنتاجية وتحرم العاملين الجدد منها .

هذه هي أغلب المشاكل والمعوقات التي تعاني منها الجامعات العربية والغربية والتي قد تكون بعضها من المعوقات البحثية في الجامعات الأردنية والتي يؤمل أن تجد حلولا في المستقبل القريب لرفع مستوى الإنتاجية العلمية في الجامعات الأردنية.

القيادات الإدارية وأثرها على المناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية:

تعتبر الإدارة عملية مستمرة تحتوي العديد من الأنشطة وتستخدم أشكالا من الموارد بعضها مادية وبعضها الآخر إنساني وذلك من أجل الوصول إلى أهداف محددة.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

والإدارة من خلال هذا المنطلق ليست مجموعة من المبادئ ولا هي مجموعة من الإجراءات والنظم، ولكنها مجموعة من العلاقات والاتصالات والتفاعلات بين مجموعات من الناس من فئات ومهن وخلفيات مختلفة، ومن ثم فإن العنصر الرئيس في العمل هو القدرة على الابتكار والتفوق الإنساني من جانب الإداريين، لتحقيق الأهداف المحددة من خلال مجموعات العلاقات والاتصالات والتفاعلات الإنسانية.

إن للقيادة دورا أساسيا في ايجاد نوع من المناخ التنظيمي الذي يعمل في ظله الأفراد،وأسلوبها في العمل يشكل حجر الزاوية الذي يرتكز عليه العمل باتجاه تحقيق الأهداف، والذي سيؤثر على السلوك والأداء التنظيمي لدى العاملين.

وهذا ما يؤكد ضرورة توفير قيادات إدارية كفؤة تتمتع بقدرات إدارية عالية، من الناحية الفنية والإدارية،العلمية والإنسانية، حيث أن أي نقص في هذه النواحي أو في بعضها سينعكس تأثيره الضار على بقية الجوانب.

إن على الإدارات أن توجد نظاما للاتصالات وأسلوبا للتفاهم وانسيابا للمعلومات داخل الجهاز الإداري يتسم بالكفاءة العالية، حيث أن هذا النظام سيكون له تأثير في عمليات اتخاذ القرارات ورسم السياسات ووضع الخطط وتنفيذها، لكون الاتصال عملية رئيسية وحيوية في بناء العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين (الخياط،2000) .

وقد بين ووكر waker (1999) في دراسته الخاصة بالكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك القيادي لدى المديرين في التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية أن خاصية مراعاة شعور الآخرين واحترام آرائهم من قبل المديرين، لها تأثير على شكل المناخ التنظيمي،

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

هذا إلى جانب المهارات الأخرى التي يجب أن يتمتع بها المديرون من ذكاء، صحة عقلية ونفسية وبدنية.

إن المناخ التنظيمي متغير مهم يؤثر في فاعلية المؤسسة، فوجود المناخ التنظيمي المناسب يزيد الرضا والولاء والفاعلية المؤسسية، ويعمق الاتجاهات الإيجابية لأعضاء هيئة التدريس إذا كان مناخا متسما بالعلاقة الإيجابية بين الرئيس والمرؤوسين كما يساعد في زيادة إقدام العاملين على العمل وبذل أقصى جهد لتحقيق الأهداف المنشودة.

وعليه فإن نجاح المؤسسات أو فشلها إنما يعتمد بالدرجة الأولى على نوعية الإدارات التي تديرها، فحين يكون المسؤولون غير عادلين أو يؤثرون من يحبونهم فقط فإن هذا سيؤدي لشيوع حالة التذمر ثم تدني مستوى الإنتاجية لدى العاملين.

إن ملاحظة وجود اختلافات في الإنتاجية بين الجامعات قد يعود لطبيعة المناخات التنظيمية السائدة فيها، ولنوع وطبيعة العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين، فإذا ما أريد للأقسام العلمية أن تحقق أهدافها التي أقيمت من أجلها فلا بد أن تتولى قيادتها عناصر إدارية مشهود لها بالخبرة الإدارية والعلمية والسيرة الخلقية الحسنة.

ثانياً : الدراسات السابقة :

لم يتم الحصول على دراسات تتحدث بشكل مباشر عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والإنتاجية بصورة عامة أو الإنتاجية العلمية بصورة خاصة إلا القليل جداً منها، والسبب يعود لصعوبة قياس الإنتاجية خاصة الإنتاجية العلمية، وذلك لصعوبة قياسها وتعدد عناصرها.

لقد تم في هذا الفصل عرض موجز للدراسات السابقة بنوعيها: العربية والأجنبية والتي تناولت متغيري المناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات،

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

حيث تم عرض عدد من الدراسات والبحوث التي أضفت اهتماما بهذين الجانبين، بالرغم من قلتها خاصة ما يتعلق بجانب الإنتاجية العلمية.

فالدراسات التي تم الاطلاع عليها تقسم لقسمين :

أ – دراسات خاصة بالمناخ التنظيمي وهي كثيرة جدا وبمختلف المؤسسات والميادين إلا أنها لم تذكر هنا جميعها، وقد اختار الباحث منها ما يناسب الدراسة الحالية.

ب – دراسات خاصة بالإنتاجية العلمية وهي قليلة جدا.

فالدراسات التي تم تناولها والخاصة بالمناخ التنظيمي بلغ عددها (13) دراسة عربية وأجنبية، أما الدراسات الخاصة بالإنتاجية فقد بلغ عددها (10) دراسة منها خمس دراسات عربية تتعلق بالإنتاجية العلمية، منها دراستان خاصتان بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وثلاث دراسات تتعلق بالعوامل المؤثرة في البحث العلمي والإنتاجية العلمية، وباقي الدراسات هي دراسات أجنبية يتعلق بعضها بالإنتاجية العلمية بشكل خاص والبعض الآخر يتعلق بالإنتاجية بشكل عام.

أولاً: الدراسات الخاصة بالإنتاجية العلمية.

أ _ الدراسات العربية:

بدأ العلماء والباحثون دراسة الإنتاجية العلمية منذ العقد الرابع من القرن الرابع من القرن العشرين، حيث تناولت الدراسات في بادئ الأمر الفيزيائيين، وعلماء الاجتماع والمبتكرين في مجال الدراسات الإنسانية، ثم امتدت دراسة الإنتاجية لقطاع عريض من التخصصات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المختلفة. ويمكن القول أن هناك عاملين أسهما في ازدهار الدراسات حول الإنتاجية(Fulton,1974).

أولا: قيام غالبية الأكاديميين بإجراء عدد من البحوث.

ثانيا: القياس الموضوعي للإنتاجية العلمية الذي يعمد إلى حساب الإنتاج الفكري على أنه متساو من حيث القيمة والكيف، مما يعكس عدم المعيارية عند مقارنة البحوث موضوعيا .

أما عن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات فلم يعثر الباحث إلا على دراستين في هذا المجال، هما دراسة توق وضياء الدين (1988) ودراسة الزهراني (1997):

دراسة توق وضياء الدين (1988) بعنوان الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات الخليج العربي. إذ هدفت الدراسة إلى تعرف الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعات الخليج العربي. وذكر الزهراني (1997) عوامل كثيرة تعيق الإنتاجية العلمية لكن أبرزها من وجهة نظر مجتمع الدراسة التي قام بها بجامعة أم القرى يتمثل بالآتي:

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أما مجتمع الدراسة: فقد اشتمل على ست جامعات من خمس دول خليجية واقتصرت على أعضاء الهيئات التدريسية الحاصلين على درجة الدكتوراة في العلوم أو ما يعادلها في مختلف التخصصات وممن يدعون برتبة مدرس وحتى أستاذ.

أما بالنسبة للأداة فقد تم استخدام أداتين هما الاستبانة والمقابلة إلى جانب استخدام الملاحظة المشاركة بوصفها أداة معاونة. أما عينة الدراسة فقد اشتملت على (206) عضو هيئة

تدريس من خمس جامعات خليجية موزعين على خمس تخصصات ومن كلا الجنسين.

أما نتائج الدراسة :أظهرت الدراسة أن أكبر نسبة من أفراد العينة المساهمين في الإنتاجية العلمية هم من العرب يليهم المواطنون، حيث كان تأثير الجنسية على الإنتاجية للكتب والبحوث دالاً إحصائيا وبالنسبة لعامل الجنس وعلاقته بالإنتاجية فقد أظهرت الدراسة أثراً ذا دلالة إحصائية على الإنتاجية العلمية للكتب لصالح الذكور، كما أن الفئة العمرية 40- 50 سنة هي صاحبة أعلى مساهمة في إنتاجية الكتب. وإن جامعة الإمارات تحتل المركز الأول في إنتاج الكتب والبحوث رغم حداثتها في المنطقة، إضافة إلى أن الأساتذة المساعدين كانوا أعلى نسبة إنتاج للكتب والبحوث. أما من حيث المشاركة في المؤتمرات العلمية فقد أظهرت الدراسة قلة عدد الأعضاء الذين حصلوا على المشاركة، وأخيرا لم تستطع الدراسة تحديد العلاقة بين عبء العمل والإنتاجية .

أما دراسة(الزهراني،1997) بعنوان الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى : واقعها وأبرز عوائقها. فقد هدفت إلى تحديد الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وأبرز عوائقها .

أما مجتمع الدراسة: فتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى بمكة المكرمة الحاصلين على شهادة الدكتوراة والموجودين على رأس العمل في نهاية الفصل الدراسي الثاني 1416 هـ والبالغ عددهم(244)عضوا حيث شارك منهم في هذه الدراسة(146) عضوا، يمثلون 60% من المجتمع الأصلي. أما أداة الدراسة: فقد جُمعت البيانات باستخدام الاستبانة التي بنى الباحث فقراتها في ضوء الدراسات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

السابقة، والمقابلات مع أعضاء هيئة التدريس وآراء المحكمين. وبالنسبة لنتائج الدراسة فقد توصلت إلى أن المعدل العام للإنتاج العلمي لمجتمع الدراسة قد بلغ (0.4) بحثا سنويا، وإن حوالي (38,4%) من أفراد الدراسة لم ينشروا أي عمل علمي منذ حصولهم على الدكتوراة. وأن (63%) من الأساتذة المساعدين و(83%) من الأساتذة المشاركين قد توقفت علاواتهم السنوية بسبب عدم إنجاز الأعمال العلمية المطلوبة للترقية، وأن الأساتذة المساعدين أقل إنتاجية من زملائهم الأساتذة المشاركين،إضافة إلى أنه توجد علاقة ارتباطيه موجبة قدرها (0,5) بين ارتفاع الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس وتزايد سنوات الخدمة، وتأكيد (60%)من أفراد الدراسة بأنهم غير راضين عن إنتاجيتهم العلمية بسبب انخفاضها. كما احتلت عوائق الإنتاجية التي مصدرها الجامعة المرتبة الأولى تليها المصادر الاجتماعية فالذاتية.

ويرى مجتمع الدراسة أن من أبرز عوائق الإنتاجية التي مصدرها الجامعة: ندرة الندوات والمؤتمرات المنعقدة داخل الجامعة وقلة الفرص المتاحة لحضور ما يعقد منها في الخارج، وندرة الدوريات والكتب المتخصصة في مكتبة الجامعة، وعدم كفاية التجهيزات والتسهيلات المادية، وعدم توافر مساعدي البحث وخدمات التوثيق وغيرها، وانخفاض الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها الجامعة للباحثين، وطول الإجراءات الإدارية المتبعة في تحكيم ونشر الإنتاج العلمي وطول فترة طباعته، ومحدودية قنوات نشره في الجامعة، وعدم توفر مناخ علمي سليم في الجامعة، وانشغال أعضاء هيئة التدريس بالأعمال الإدارية. أما العوامل التي مصدرها المجتمع فأهمها: انخفاض مساهمة القطاع الخاص في تمويل البحث العلمي، وقلة الطلب الاجتماعي عليه وعدم تقديره والاهتمام به والإحساس بجدواه. وبالنسبة للعوامل الذاتية فأبرزها قلة المردود العائد للفرد من البحث وارتفاع التكاليف التي يتحملها عضو هيئة التدريس في سبيل الإنتاج العلمي.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

وفي دراسة (السهلاوي ونويصر ،1406هـ) بعنوان الإنتاجية والعوامل المؤثرة فيها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز، والتي هدفت إلى تقويم إنتاجية عضو هيئة التدريس والعوامل المؤثرة فيها، حيث تكونت عينة الدراسة من (103) أعضاء من هيئة التدريس في الكليتين، إذ طلب منهم الاجابة عن استبانة صممها باحثان استناداً على اداة مصممة من قبل ثلاثة باحثين من الولايات المتحدة الامريكية. أما نتائج الدراسة فقد توصلت إلى أن غالبية عينة الدراسة 75% تضمن تعريفها للإنتاجية القيام بالبحث. وأن الإنتاجية العلمية في جانب البحث العلمي كانت أقل بين الجوانب الثلاثة : التدريس؛ والبحث العلمي؛ وخدمة المجتمع.

وفي دراسة الغامدي (2002) بجامعة ولاية فلوريدا الأمريكية بعنوان العوامل المؤثرة في البحث والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في تخصص المكتبات والمعلومات بالجامعات السعودية والتي سعى من خلالها إلى اختبار أثر عدة عوامل على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في تخصص المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية فقد توصل الباحث إلى أن العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية هي حسب الترتيب التالي: العوامل الفردية، والعوامل المدعمة، وظروف العمل بالقسم، والعوامل المؤسسية.

وفي دراسة قام بها محمد (2003) لمعرفة العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات المصرية وتكونت عينة الدراسة من (46) عضواء حيث خلصت الدراسة بعد استخدام منهج القياس البيبولوجي القائم على إعداد القوائم التي تحصر وتسجل الإنتاج الفكري من ناحية، ودراسة الاتجاهات العددية والنوعية لهذا الإنتاج من ناحية ثانية في اجراء التحليلات الاحصائية للاشكال المختلفة للانتاج العلمي لاعضاء هيئة التدريس، وبعد الاستعانة ببرنامج(SPSS) لدراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

والمتغير التابع للإنتاجية العلمية إلى وجود علاقة ارتباطيه إيجابية بين الإنتاجية العلمية من ناحية وبين كل من: العمر؛ والنوع؛ والدرجة العلمية، والخبرة الأكاديمية، وفترات الإعارة للعمل بالخارج، والإشراف العلمي على اطروحات الدكتوراة، وتقلد المناصب الإدارية، والحصول على الدورات والمنح والمهمات العلمية بالخارج والتقدير العلمي. كما اتضح أن هناك تأثيرا قويا على الإنتاجية العلمية، وأن هناك انخفاضا بمعدل إسهام الإناث في الإنتاجية العلمية بالنسبة للذكور، وارتباط الإنتاجية المرتفعة بالذكور بشكل قاطع. أما بالنسبة للإنتاجية العلمية والدرجة العلمية، فقد تبين أن أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون درجات علمية متقدمة من فئة أستاذ، وأستاذ مشارك هم اكثر إنتاجية ممن هم اقل منهم درجة علمية. أما بالنسبة للإنتاجية العلمية والعمر فقد بينت الدراسة أنه كلما تقدم عمر عضو هيئة التدريس كان ذلك مؤشرا على انتمائه إلى فئة الأعضاء فترتفع الإنتاجية والعكس صحيح، حيث يعتبر العمر من العوامل المؤثرة والمرتبطة بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

أما عن الإنتاجية العلمية والخبرة الأكاديمية فترتبط الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بسنوات الخبرة التي يقضيها كل عضو في الحقل الأكاديمي سواء من زاوية الاستزادة العلمية، أو من خلال محاولته لاكتساب الخبرة عن طريق الاطلاع المكثف، والنشر العلمي لأعماله أو من خلال التجارب التي مر بها. كما بينت الدراسة نفسها وجود علاقة سببية بين الإنتاجية العلمية والمتغيرات المستقلة التالية: التخصص في المرحلة الجامعية الأولى، الجامعة التي حصل منها الأعضاء على درجة الماجستير، الجامعة التي حصل منها الأعضاء على درجة الدكتوراة، الدولة التي حصل منها الأعضاء على الدكتوراة، المدة المستغرقة بين الدرجة الجامعية الأولى ودرجة الدكتوراة وعدد الأعضاء المنتمين للقسم الأكاديمي وعضوية المجالس واللجان.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الدراسات الأجنبية الخاصة بالإنتاجية :

اهتمت كثير من الدراسات في موضوع الإنتاجية وتناولته بالبحث والتحليل منذ أوائل القرن الماضي. ومن أبرز هذه الدراسات دراسة قام بها تايلور Tailor الحركة والزمن كجزء من الإدارة العلمية وتجارب هوثورن Hothorne بزعامة التون مايو Mayo التي أجريت ضمن حركة العلاقات الإنسانية في الإدارة والتي كان محورها الأساسي اكتشاف الطريقة المثلى النموذجية للعمل وبيان السبل الكفيلة برفع مستوى الإنتاجية في منظمات الأعمال. حيث بينت دراسة هوثورن أثر العوامل الإنسانية في تحديد مستوى الإنتاجية، إضافة لبيان أهمية الحوافز المعنوية في رفع مستوى الإنتاجية الفردية والجماعية. بينما أظهرت حركة الإدارة العلمية أهمية دور الأساليب العلمية في تحسين الإنتاجية، إضافة لضرورة اختيار العاملين على أساس الجدارة والكفاءة التنافسية(Robbins,1990).

وفي دراسة أخرى أعدها فرانك كليمنت لاستنتاج العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية ،توصلت إلى أن أكثر العوامل تأثيرا في الإنتاجية كما ذكرها (Clement، 1973) هي:

النوع : حيث تبين الدراسات أن الإناث أقل إنتاجية للبحوث من الذكور، وتاريخ الحصول على درجة الدكتوراة : حيث بينت الكثير من الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين تاريخ الحصول على درجة الدكتوراة والإنتاجية العلمية ، فالحاصلون على الدكتوراة منذ فترة طويلة هم الأكثر إنتاجية. ثم الفترة الزمنية بعد الحصول على الدرجة الجامعية الأولي ودرجة الدكتوراة، فتاريخ نشر البحث العلمي إذ هناك من يرى أن الأكثر إنتاجا في الوقت الحاضر هم أولئك الذين نشروا بحوثا علمية منذ زمن طويل، وهناك من يرى العكس. ثم التقدير العلمي الذي تحظى به المؤسسة التي حصل منها الباحث على درجة الدكتوراة، حيث أن حصول عضو هيئة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

التدريس على درجة الدكتوراة من جامعة عريقة تقع في مقدمة الجامعات المانحة لدرجة الدكتوراة يُعد مؤشراً قوياً إلى الإنتاجية العلمية، وأخيراً النشر قبل الحصول على درجة الدكتوراة فبينت الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين نشر البحوث قبل الحصول على درجة الدكتوراة وبين الإنتاجية العلمية.

وقد اختبر 1981 أدامسون و زامورا (Adamson & Zamora,1981)النتائج التي توصل إليها اولسجارد Olsgard من خلال دراسته للإنتاج الفكري الخاص بأخصائيي المكتبات المتخصصة في محاولة لكشف الأسباب التي تؤدي إلى عدم التوازن بين الذكور والإناث من حيث الإنتاجية العلمية. وانتهت الدراسة إلى أنه على الرغم من التفوق النسبي للإناث بنسبة قدرها 75,9% إلا أن نسبة الإناث اللائى ينشرن إنتاجا فكريا في الدوريات المتخصصة في موضوع المكتبات كانت 43,7% فقط مقابل 56,3% للذكور.

وفي دراسة كاثلين جارلاند وجالين ريك Garland, Reek والتي قدمت كبحث في مؤتمر جمعية المكتبات الأمريكية عام 1986 ونشر ملخص عنها عام 1987 على أن الحاصلين على الدكتوراة بعد سنوات طويلة من الخبرة والممارسة العلمية في التخصص هم الأغزر إنتاجا، وقد اعتمد الباحثان على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس عددها(168) عضوا وباستخدام الأدوات التالية لجمع البيانات: الاستبانة، السجل التاريخي لكل كلية أو مدرسة، المصادر المرجعية كالتراجم، السير الذاتية، قواعد البيانات المتوفرة، وباستخدام أسلوب التحليل الإحصائي (كا2) من اجل التعرف على تأثير أربعة متغيرات على النشر العلمي: الدرجة العلمية، وعدد أعضاء هيئة التدريس، والساعات المكتبية للعضو، وعدد المقررات التي يدرسها العضو.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

كما أثبتت دراسة كاثلين جارلاند (Garland,Kathleen، 1990) أن النوع ليس لـه أثر على الإنتاجية العلمية إلا عندما يخضع متغير النوع وأثره على الإنتاجية للتحليل في ضـوء الدرجة العلمية. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أربع نقاط تزيد من الإنتاجية العلميـة وهـي: الحصول على درجة دكتوراة الفلسفة والتدريس بجامعة كبيرة يزيد عدد طلابهـا عـن 19999 طالبا وعدم القيام بأعمال إدارية والقيام بتدريس أربعة أو خمسة مقررات دراسية متنوعة خلال العام الدراسي.

الدراسات العربية الخاصة بالمناخ التنظيمي :

أجرى **الشريدة** (1991) دراسة للتعرف على أثر بعض المتغيرات كالجنس والخبرة الوظيفية والمستوى الإداري في تصورات العاملين في الشركات المساهمة العامة الأردنية للمناخ التنظيمي، وقد تكونت عينة الدراسة من (400) فرد يعملون في (36) شركة مساهمة عامـة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات فئتي الـذكور والإنـاث للمناخ التنظيمي لصالح فئة الذكور، كما بينت الدراسة أن الاتجاه العام لأفراد العينة نحو المناخ التنظيمي بشكل عام كان إيجابيًا.

وهدفت الدراسة التي قام بها جعفر(1984) إلى تحديد وقياس الخصائص المميزة لكلية التربية كما يدركها الطلاب المنتمون إليها في ضوء التساؤلات التالية: ما هي الخصائص التـي تصف بيئة كليات التربية كما يدركها الطلاب؟ وهل تختلف هذه الخصائص وفقاً لجنس الطلبـة والموقع الجغرافي للكلية؟ وللإجابة عن هذه التساؤلات تم تطبيق استبانة لقياس بيئة الكلية على عينة مكونة من (1756) طالبا وطالبة من طلبة السنة الرابعة من الأقسام العلمية والأدبية فـي كليات التربية في مناطق الوجه القبلي والبحري ومدينة القاهرة، وباسـتخدام التحليـل العـاملي

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

لتحديد الخصائص، وأسلوب تحليل التباين واختبار(ت) لمعرفة الفروق في إدراك بيئة الكلية، تم التوصل إلى النتائج التالية: تم التوصل إلى وجود عاملين يميزان بيئة كليات التربية وهما: العلاقات الاجتماعية، والعلاقات الإنسانية، وتوصلت إلى أن هناك ضغوطاً مشتركة يدركها طلبة كلية التربية تؤثر فيهم وتشكل سلوكهم، وبالتالي فهي تؤدي إلى ظهور خصائص عامة مشتركة فيما بينهم. وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للجنس كمتغير يؤثر في إدراك الطلبة لبيئة الكلية، وكانت هذه الفروق لصالح الطالبات في إدراك بيئة الكلية.

كما أجرى القريوتي (1994) دراسة بعنوان المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث تكون مجتمع الدراسة من (716) شخصا موزعين على مختلف الكليات العلمية والإنسانية. أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد أخذت عينة عشوائية طبقية من مجموع أفراد مجتمع الدراسة حيث كانت تمثل مختلف الفئات من حيث : الرتبة، والجنس، والكليات العلمية والإنسانية وقد بلغ عدد أفراد العينة 369 عضوا. أما الأداة فقد اعتمدت الدراسة على ثلاث استبانات طورها الباحث لتنظيم المناخ التنظيمي بهدف الكشف عن مستوى أبعاد المناخ التنظيمي وفق إجابات تتدرج ضمن مقياس خماسي ما بين جيد جدا له خمس درجات ومنخفض له درجة واحدة.

وكانت الدراسة قد توصلت إلى أن المعدل العام لتقويم أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي في الجامعة كان بحدود 49,2% وهو رقم متدن(سلبي). كما ظهر أن هناك شعورا عاما بعدم ارتياح الأعضاء لفلسفة الإدارة وكانت النسبة 55,4% وهذه نسبة متدنية. وشعور بعض الأعضاء بعدم الرضى عن نمط اتخاذ القرارات، حيث أنه نمط مركزي ولا يتيح فرصا مناسبة للمشاركة، بل يدل على وجود فجوة تحتاج لتجسير في آلية اتخاذ القرارات في الجامعة. كما نال نمط الاتصالات نسبة 46,7% وهذا ما يثبت عدم تبادل المعلومات مع الإدارة . ونالت

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

درجة التقويم 58,1% حيث تتميز علاقات العمل بين العاملين داخل الدائرة الواحدة أو بين الدوائر المختلفة بأنها أقرب للتوتر منها للتعاون، إضافة لشعور قطاع كبير من العاملين أن الأداة تستند على الحوافز السلبية. وأخيرا بينت النتائج أنه ليس هناك فروق كبيرة بين تقييم أعضاء هيئة التدريس للمعدل العام لأبعاد المناخ التنظيمي وطبيعة الكلية، كما أن للرتب الأكاديمية دورا كبيرا في تفاوت تقييم مختلف أبعاد المناخ التنظيمي. وأن هناك أثرا بسيطا للجنس في عملية التقييم، وهذا ما يدل جميعه على تدني مستوى المناخ التنظيمي وما يترتب عليه من ضرر على الجامعة ثم على المجتمع.

وهدفت دراسة العثامنة (1996) إلى تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي في جامعة اليرموك من خلال استجابتهم على أداة الدراسة وفقا للمجالات الستة المحددة في الدراسة وهذه المجالات هي: حوافز العمل، الأسلوب الإداري والقيادي، العلاقات والاتصالات، اتخاذ القرارات والصلاحيات، الإجراءات والسياسات، وفرص التقدم والنمو المهني، ومعرفة فيما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائيا في تقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي في جامعة اليرموك تعود لمتغيرات الدراسة المستقلة: الجنس، الرتبة الأكاديمية، الكلية التي يعمل فيها عضو هيئة التدريس، والخبرة في التعليم الجامعي. وقد تكونت العينة العشوائية الطبقية من 350 عضو هيئة تدريس من مجتمع أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والبالغ عددهم 676 عضواً. وقد توصلت الدراسة بعد إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة إلى أن هناك فروقاً دالة إحصائيا في تقييم أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت إلى أن اكثر المجالات ممارسة في تقييم المناخ التنظيمي في الجامعة الأسلوب القيادي والإداري ثم العلاقات والاتصالات ثم اتخاذ القرارات والصلاحيات يليها مجال حوافز العمل ثم الإجراءات والسياسات وأخيرا فرص التقدم والنمو المهني .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أما دراسة أبو سمرة (1999) التي هدفت إلى تقييم المناخ التنظيمي في جامعة القدس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، فقد استخدم الباحث أداة الدراسة التي استخدمتها العثامنة لتقييم المناخ التنظيمي في جامعة اليرموك. كما تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقييم أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعة بشكل عام ولكل مجال من مجالاته وفقا لكل متغير من متغيرات الدراسة المستقلة: الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية والخبرة في جامعة القدس. وكانت الدراسة قد توصلت إلى أن تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للمناخ التنظيمي السائد فيها بشكل عام كان متدنيا، وأن تقييمهم للمجالات الفرعية كان متفاوتا.

وفي دراسة للسامرائي: الكشف عن المناخ التنظيمي السائد في الأقسام الدراسية في جامعة بغداد، والتي هدفت إلي التعرف على المناخ التنظيمي السائد في الأقسام الدراسية في كليات جامعة بغداد، حيث تألفت العينة من (200) عضو هيئة تدريس موزعين على (14) كلية بنسبة 12% من مجتمع الدراسة. أما بالنسبة للأداة فقد اعتمدت الدراسة على أداة مؤلفة من 32 فقرة موزعة على ستة أبعاد تمثل المناخ التنظيمي في الجامعة وهي: الوضوح؛ والالتزام؛ والمعايير؛ والمسؤولية؛ والتقدير والعمل الجماعي. ولكل فقرة من الفقرات أربعة مستويات تتدرج من الموافقة التامة إلي عدم الموافقة. حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج: شيوع المناخ التنظيمي ذو المستوى المتوسط وفي بعض الفقرات الضعيف، وأن أفضل أبعاد المناخ التنظيمي هو بعد الالتزام إذ حصل على 16,8 درجة من أصل 20 درجة، أما بقية الأبعاد فتراوحت نتائجها بين 62% – 65,5%. وعليه أمكن القول أن مستوى المناخ التنظيمي في جامعة بغداد متدن (السامرائي،1999).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

وفي دراسة للجوفي (2000) بعنوان فاعلية المناخ التنظيمي للجامعات اليمنية (صنعاء وعدن وإب) في ضوء أنموذج مقترح هدفت الدراسة إلى التعرف على نوع المناخ السائد في الجامعات اليمنية الثلاث في ضوء عناصر النموذج المقترح والى الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الجامعات تعزى إلى المنصب الوظيفي، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة وقد تمثل مجتمع الدراسة من جميع الإداريين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الثلاث. كما تم اختيار عينة عشوائية طبقية من 740 فرداً من الجامعات الثلاث يمثلون القيادات الإدارية العليا والإداريين وأعضاء هيئة التدريس. أما الأداة فكانت باستخدام استبانة مؤلفة من 74 فقرة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود ضعف في المناخ التنظيمي في الجامعات الثلاث، كما أظهرت أن جامعة عدن احتلت المرتبة الأولى من حيث مستوى المناخ إذ حصلت على وسط بلغ 2,64 ثم تليها جامعة إب بوسط بلغ 2، 59 ثم جامعة صنعاء بوسط بلغ 2,48. وأخيرا أظهرت الدراسة أن هناك فروقا دالة معنوية بين إجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة 0,01 لنوع المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الثلاث وتعزى لمتغيرات الدراسة : المنصب؛ والمؤهل العلمي؛ وسنوات الخبرة.

كما أجريت دراسة للجبوري (2000): هدفت التعرف إلى المناخ السائد في الأقسام العلمية لجامعة القادسية والى إيجاد الفروق بين أعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام العلمية والإنسانية من وجهة نظرهم إلى المناخ التنظيمي. حيث تألف مجتمع الدراسة من(175)عضوا يعملون في(8) كليات، وتكونت العينة من (106)عضو هيئة تدريس شملت معظم الأقسام، أما الأداة فقد استخدم الباحث أداة جاهزة أعدها المركز العربي للتطوير الإداري، وجرى التحقق من صدق الأداة من خلال عرضها على عشرة محكمين، حيث توصلت الدراسة إلى أن الكليات الثمانية تتميز بمناخ تنظيمي جيد المستوى في مجال الوضوح والالتزام والمعايير، أما مجال

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

العمل الجماعي ومجال المسؤولية فكان متوسطها الحسابي متوسطا، وفي مجال التقدير كان المتوسط مقبولا، كما اتضح أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين الأقسام العلمية والإنسانية في الالتزام والمسؤولية والتقدير والعمل الجماعي، أما في مجالي الوضوح والتقدير فلم توجد فروق ذات دلالة إحصائية وعليه لم تظهر الدراسة وجود مستويات متدنية للمناخ التنظيمي حيث أن مستوى المناخ جيدا .

وفي دراسة للمعشر (2001) هدفت إلى تقييم المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة من وجهة نظر الإداريين على عينة عشوائية طبقية حيث تكونت من 327 من أفراد الأجهزة الإدارية العاملين في هذه الجامعات ومن مختلف الوظائف وقد استخدم الباحث لمعالجة البيانات إحصائيا البرنامج الإحصائي(SPSS /PC+). وقد أظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية هو في مجمله متوسط ولكنه أقل من المتوقع، كما أظهرت النتائج وجود فروق في مستوى تقييم المناخ التنظيمي بين العاملين في الجامعات الرسمية والخاصة لصالح الجامعات الخاصة، إضافة لوجود فروق دالة إحصائيا بين أبعاد المناخ التنظيمي والمتغير المستقل (الوظيفة) وكانت لصالح الجامعات الخاصة، كما تبين وجود علاقة إيجابية بين متغير المؤهل العلمي ونمط اتخاذ القرار إضافة لوجود فروق معنوية بين المناخ التنظيمي وسنوات الخبرة، ولم يتبين أية فروق بين المناخ التنظيمي والجنس .

الدراسات الأجنبية الخاصة بالمناخ التنظيمي :

دراسة بيهورز Behrooz(1986) العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضى عن العمل لدى المديرين في كليات المجتمع وجامعات أمريكية مختارة ، والتي كان هدفها:

– بحث وتحديد مستوى الرضى عن العمل لدى مؤسسات التعليم العالي .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

– التعرف إن كان هناك فرق بين المناخ التنظيمي المدرك لدى كــلا النــوعين مــن مؤسسات التعليم العالي.

– تحديد العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضى عن العمل.

– التعرف إن كان هناك فرق بين مستوى الرضى عن العمل عنــد عمــداء كليــات المجتمع والمديرين في الجامعات.

– التعرف إن كان للمتغيرات أي تأثير دال في العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضى عن العمل. أما عينة الدراسة فتكونت من 256 رئيس جامعة وعميد ومساعد عميد ورئيس قسم في كليات المجتمع والجامعات الواقعة في الولايات الغربية الوسطى الأمريكية، إضافة إلي 175 مديرا أكاديميا من حمس جامعات و22 كلية مجتمع. ومن خلال استخدام أداتين همــا المؤشــر الوصفي للوظيفة واستبانة المناخ التنظيمي. وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

وجود مستوى عال للرضى عن العمل لدى كلتا المجموعتين، إضافة لوجود فــرق دال إحصائيا بين مستويات الرضى لدى المجموعتين. كما أشارت المجموعتان في الدراسة إلى عدم وجود فرق دال في إدراكهم للمناخ التنظيمي لمؤسساتهم، وان هناك علاقة قوية جدا، كمــا كشف معامل ارتباط سبيرمان بين المناخ التنظيمي لمؤسسات تعليمية أخرى والرضى عن العمل عند المديرين الأكاديميين .

دراسة Cherry (1988): حول أثر المناخ التنظيمي في سلوك القائد و الرضى لدى.

حيث بحثت هذه الدراسة تأثير المناخ التنظيمي بصفته متغيرا وسيطا في العلاقــة بين إدراك سلوك القائد والرضى لدى العاملين في المناخات المفتوحة والمغلقة، والأثر الوســيط للمناخ في كيفية إدراك القادة والمرؤوسين لما يجب أن يكون عليه سلوك القائد.

أما مجتمع الدراسة فتكون من المديرين العاملين في(130) اتحـــاد جــامعي تــم اختيارهم بصورة عشوائية. أما من حيث النتائج التي تم التوصل إليها فقد تبين أن هناك علاقـــة دالة بين السلوك القيادي والرضى لدى المرؤوسين في المناخات التي يدركها العـــاملون بأنهـــا مناخات سلبية، كما بينت أن إدراكات العاملين والمديرين للسلوك القيادي المتوجه نحو توطيـــد العلاقات الاجتماعية مع العاملين كانت مختلفة اختلافـــا دالا عـــن المناخـــات الإيجابيـــة، وأن إدراكاتهم للسلوك القيادي قد اختلفت بدلالة مناخاتهم السلبية، كما أشارت النتائج إلـــى أن إدراك القائد للسلوك القيادي إنما يتأثر بالظروف البيئية وخاصة نحو المناخ التنظيمي .

وفي دراسة Smith (1990): الرضى عن الاتصال والمناخ التنظيمي لـــدى كليـــات المجتمع في ولاية تنسي .

فقد هدفت الدراسة تحليل كيفية إدراك أعضاء الهيئة التدريسية الذين يعملون بدوام كامل لمناخاتهم التنظيمية في كليات المجتمع في ولاية تنسي الأمريكية، والتعرف على مستوى رضى أعضاء الهيئة التدريسية عن الاتصال والعلاقة بين الرضى عن العمل والرضى عن الاتـــصال لدى أعضاء الهيئة التدريسية. حيث تم اجراء مسح لجميع أعضاء هيئة التدريس الذين يعملـــون بدوام كامل لدى كلية مجتمع في ولاية تنسي في الولايات المتحدة الامريكية.

أما أداة الدراسة المستخدمة فقد كانت الإستبانة الوصفية للمنـــاخ التنظيمـــي واســـتبانه الرضى عن الاتصال وقائمة المعلومات الشخصية، وقد توصلت النتائج لوجود مناخات متميـــزة بكل كلية، واتضح أن معظم أعضاء الهيئة التدريسية الذين يعملون بدوام كامل كانوا مـــا بـــين راضين وراضين نوعا ما عن الاتصال وعن وظائفهم، وارتبط الرضى عن الاتصال والرضى

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

عن العمل ارتباطا لدى معظم الكليات، كما بينت أن درجات المناخ التنظيمي في الكليات تتباين تبايناً ملحوظاً .

واجرى ايفنز Evans (1988) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي كما يدركه رؤساء الكليات الجامعية الأعضاء في الجمعية الأمريكية.وقد كانتعينة الدراسة مشتملةعلى (45) من رؤساء الكليات الجامعية وباستخدم الباحث للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA وتحليل التباين المتعدد MANOVA.

وبالنسبة للنتائج فقد توصلت الدراسة إلى أن هناك عدة أبعاد للمناخ التنظيمي لها صلة قوية بالرضا الوظيفي أهمها: الشؤون الخاصة والهيكل التنظيمي والاتصالات الداخلية وفرص التطور المهني، في حين كان المتغير الأهم هو العلاقة مع المسؤولين (مجلس الأمناء) حيث أوصاهم الباحث بالنظر بجدية إلى الاهتمامات الشخصية للرؤساء، الاهتمام بقنوات الاتصال لتحسين الرضا الوظيفي والاهتمام بتطوير رؤساء الكليات مهنيا .

مناقشة الدراسات السابقة :

من خلال الاطلاع على نماذج الدراسات السابقة وجد أن المناخ التنظيمي قد تطرق إليه الدارسون من زوايا وجوانب متعددة وقد يكون السبب لسعة هذا المجال ، كونه يضم أبعاداً كثيرة وأن له تأثيرات كبيرة على الحياة الداخلية للمؤسسة وعلى قيم العاملين فيها .

أما بالنسبة للدراسات المتعلقة بالإنتاجية فقد تنوعت أهدافها رغم قلة الدراسات التي تناولت هذا الجانب وتبيان العلاقة ما بين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمناخ التنظيمي السائد فيها .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

إن هذه الدراسة قد تناولت جانبين مهمين هما الإنتاجية العلمية والمناخ التنظيمي كـل على حده، وذلك لعدم وجود دراسات تناولت العلاقة بينهما بشكل مباشر. لذلك تم التعرف مـن خلال هذه المناقشة على نقاط الالتقاء والاتفاق بينهما من مختلف الجوانـب ونقـاط الـضعف والاختلاف بينهما حسب وجهة نظر الباحث.

أولا : مناقشة الدراسات الخاصة بالمناخ التنظيمي:

فمن حيث الأهداف: نجد أن جميع الدراسات تشترك في هدف التعرف على المنـاخ التنظيمي السائد في المؤسسات التربوية إضافة لمعرفة أثر المناخ التنظيمي على الأداء أو الرضا الوظيفي أو بالاتصال وغير ذلك من اثر أو علاقة للمناخ على متغيرات أخرى. لذلك تم تنـاول المناخ من قبل الباحثين والدارسين من زوايا وجوانب مختلفة، وقد يعزى ذلك لسعة البحث فـي هذا الجانب أو الموضوع لتعدد عناصره وأبعاده.

أما بالنسبة لمنهجية البحث: فقد اشتركت اكثر الدراسات بالخصائص التالية:

لقد كان ميدان الدراسات هو مؤسسات التعليم العالي، ومجتمعاتها تتألف من أعـضاء هيئات التدريس وعيناتها أيضاً من نفس الأعضاء .

كما أن بعض الدراسات اشتملت على أعضاء هيئة التدريس فقـط والـبعض علـى الإداريين فقط بينما البعض الآخر اشتمل على كل من أعضاء هيئة التدريس والإداريين فـي آن واحد .

أما بالنسبة للعينة فإن اكثر الدراسات اعتمدت في اختيار العينة أسلوب العينة العشوائية الطبقية.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

كما أن بعض الدراسات استثنت عمداء الكليات ونوابهم ورؤساء الأقسام وغيرهم من الإداريين في الجامعات، إضافة لاستبعاد أعضاء هيئة التدريس ممن هم حديثي التعيين.

أما أدوات البحث: فقد تعددت أدوات البحث خاصة فيما يتعلق بجانب المناخ التنظيمي وعلاقته بمتغيرات أخرى كالرضا والأداء ....الخ. وقد كان بعض هذه الأدوات جاهزا كـالتي أعدها هالبن وكروفت وبعضها قام الباحث نفسه بتطويرها وإعدادها من جديد.

كما أن أكثر الدراسات لم تهمل جانب الصدق والثبات لأدواتها وتم الاعتماد على عدد من المحكمين والخبراء كرجال التربية وخبرئها، إضافة لاستخدام إعادة الاختبار لاستخراج معامل الثبات. أما الدراسات الأجنبية فلم تتطرق لمسألتي الصدق والثبات.

وبالنسبة للنتائج: فقد جاءت الكثير من نتائج الدراسات متفقة في بعض جوانبها والبعض الآخر مختلفة في جوانب أخرى حيث أن لكل دراسة النتائج الخاصة بها وفقاً لتوجهات الدراسة وأهدافها، فنتائج المناخ التنظيمي تختلف من موقع لآخر ومن مؤسسة لأخرى، وبالنسبة لموضوع الإنتاجية العلمية فهو موضوع شائك ومعقد لعدم توفر مقاييس خاصة بهـا، إضـافة لصعوبة قياس وحصر الإنتاج العلمي لكل عضو هيئة تدريس.

أما بالنسبة لهذه الدراسة وعلاقتها بالدراسات السابقة فيمكن القول بأنها اتفقت مع بعضها في تحديد مجتمع الدراسة، حيث تمثل مجتمع الدراسة بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية، كما اتفقت مع بعض الدراسات في هدف الدراسة والذي تمثل في التعرف على واقع المناخ التنظيمي ومستوى الإنتاجية العلمية.

وبالنسبة لعينة الدراسة فقد اتفقت مع كثير من الدراسات بنوع العينة إذ كانت من نوع العينة الطبقية العشوائية. كما اتفقت مع دراسة توق وضياء الدين باستثناء من هم أقل من رتبة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أستاذ مساعد، وكذلك الاعتماد على رأي الخبراء والمحكمين لغايات صدق الأداة، كما خـضعت لغاية الثبات كبقية الدراسات لاختبار إعادة الاختبار على عينة من خارج عينة الدراسة.

إلا أن هذه الدراسة اختلفت مع بعض الدراسات في الاعتماد على أدوات جاهزة، وفي تناولها لمجالات الإنتاجية العلمية لم تعتمد على مؤشرات الكتب المؤلفـة والمترجمـة وإنتـاج البحوث العلمية كبعض الدراسات السابقة فقط وإنما تم تناول الإنتاجية العلمية من خـلال (17) مؤشراً. إضافة لعدم وجود دراسات تناولت العلاقة بين الأنتاجية العلمية والمناخ التنظيمي بشكل مباشر.

وأخيراً يمكن القول أن هذه الدراسة قد استفادت من الدراسـات الـسابقة عنـد بنـاء وتطوير أداة الدراسة واختيار عينتها ومناقشة نتائجها وتفسيرها، حيث تم التعرف على الدراسات التي أتفقت أو أختلفت معها في النتائج التي توصلت إليها.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

طبق في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية، حيث تم تطوير وتوزيع ثلاث استبانات لأغراض هذه الدراسة،إضافة لجزء خاص بالبيانات الديمغرافية الرئيسية عن عضو هيئة التدريس المستجيب، كما قام الباحث بسلسلة من الإجراءات المتتابعة والتي يمكن عرضها على النحو الآتي:

مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية المعنيين والعاملين في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية للعام الدراسي 2005/2006 والبالغ عددهم (4285) عضواً ممن هم برتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد موزعين على الكليات العلمية والإنسانية ومن كلا الجنسين(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية،2004/2005). وكان قبل تحديد مجتمع الدراسة لا بد من توضيح بعض النقاط الأساسية والتي اتبعها الباحث وهي :

1 – اعتمدت إحصائية وزارة التعليم العالي للعام الدراسي2004/2005 لغايات هذه الدراسة من حيث أعداد الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية، وأعداد أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات، حيث بلغ عدد الجامعات عشروين جامعة رسمية وأهلية، وبلغ العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس فيها (5942) عضواً منهم (988)عضواً من الإناث.

2 – تم مخاطبة الجهات الرسمية والمعنية في الجامعات الأردنية، بعد الحصول على كتاب صادر عن رئيس جامعة اليرموك رقم رأ/1093/125 تاريخ 8/أيار/2006 والموجه لرؤساء الجامعات الأردنية، لتسهيل مهمة الباحث للحصول على البيانات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

في الجامعات الأردنية الحكومية والأهلية لأغراض الدراسة، إلا أن بعض الجامعات ليس لديها بيانات مفصلة وفقاً لمتغيرات الدراسة، وإنما هناك بيانات خاصة بأعضاء هيئة التدريس حسب الجنس والرتبة العلمية فقط، مما دعا الباحث للاستعانة بموقع وزارة التعليم العالي الأردنية لأخذ البيانات المطلوبة والخاصة بأعضاء هيئة التدريس منها مباشرة واعتمادها لغايات الدراسة. كما تم استثناء جامعة عمان العربية للدراسات العليا لعدم ورودها ضمن إحصائية وزارة التعليم العالي للجامعات الأردنية للعام الدراسي 2004/2005، إضافة لاستثناء الجامعات التي يقل عدد أعضاء هيئة التدريس فيها من الفئات المستهدفة عن خمسين عضواً من الدراسة وهي: جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، والأكاديمية للموسيقى، وكلية العلوم التربوية .

3– تم استثناء أعضاء هيئات التدريس ممن هم أقل من رتبة أستاذ مساعد وعددهم(1657) عضواً، وذلك لاعتقاد الباحث أنه لم يمض لهؤلاء في الجامعات مدة طويلة تمكنهم من معرفة متطلبات العمل الجامعي وسياسات العمل الإداري المعمول بها في الجامعات، إضافة لقلة إطلاعهم على اللوائح والتشريعات المعمول بها وبذلك بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للعام الدراسي 2004/2005 ، والذين يمثلون مجتمع الدراسة (4285) عضواً، والموضح في الملحق (1).

عينة الدراسة:

تُعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية المسحية، وهنا عمل الباحث على أن تكون العينة واسعة وممثلة تمثيلا صادقاً لمجتمع الدراسة الذي أخذت منه بكلياته وأقسامه المختلفة، ومسحوبة من جميع الجامعات المعنية بكلياتها العلمية والإنسانية، مع مراعاة متغيرات الجنس والرتبة العلمية. وعليه كانت عينة الدراسة من نوع العينة الطبقية العشوائية .Stratified Sample لأن مجتمع الدراسة مؤلف من طبقات غير متجانسة ومن عدة فئات من حيث الرتب

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

العلمية: أستاذ؛ وأستاذ مشارك؛ وأستاذ مساعد، وبالنسبة للجنس ينقسمونإلى فئتي الذكور والإناث. وعليه كان لا بد من تقسيم مجتمع الدراسة وفقا لهذه المتغيرات إلى طبقات بحيث تكوّن كل طبقة متجانسة فيما بينها مجتمعا إحصائيا مستقلا عن غيرها، ومن ثم تم اختيار العينة العشوائية من كل طبقة وبما يتناسب حجمها مع حجم تلك الطبقة، حيث بلغ حجم عينة الدراسة (410) عضو هيئة تدريس يشكلون ما نسبته 10% من مجتمع الدراسة. (الجدول 1) وبذلك لم تستثن أية جامعة من الجامعات المدروسة، هذا وقد تم توزيع الأداة على جميع أفراد عينة الدراسة وتم استرداد (352) منها مكتملة الإجابة وبنسبة بلغت 86% إلى عينة الدراسة، وتعد هذه النسبة مناسبة وملبية لشروط اختيار العينة وأغراض الدراسة.

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغيرات	صفة الجامعة	العدد	النسبة المئوية
الجامعة	رسمية	216	61.4%
	أهلية	136	38.6%
الجنس	ذكور	306	86.9%
	إناث	46	13.1%
الكلية	علمية	141	40.1%
	إنسانية	211	59.9%
الرتبة	أستاذ	66	18.8%
	مشارك	80	%22.7
	مساعد	206	%58.5

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

بناء أداة الدراسة :

قد قام الباحث ببناء أدوات الدراسة بعد الاطلاع على أكثر عدد ممكن من الأدوات بهدف الاستفادة من توجهاتها، إضافة لمراجعة البحوث والدراسات الميدانية، والأدبيات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوعي الدراسة: المناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية، خاصة ما يتعلق بمهام وواجبات عضو هيئة التدريس الجامعي وإنتاجه العلمي بجانبيه الكمي والنوعي، والمتمثل بتأليفه الكتب وترجمتها، وإنجازه للأبحاث العلمية وترجمتها ونشرها ومشاركته في المؤتمرات والندوات العلمية وتسجيله براءات الاختراع في مجال الاختصاص، إضافة لحصوله على الجوائز التقديرية على إنجازاته العلمية وغير ذلك من مؤشرات الإنتاج العلمي. هذا وقد تكونت الأداة بصورتها النهائية من ثلاث استبيانات: الأولى عبارة عن استبانة خاصة بالمناخ التنظيمي مكونة من خمسين فقرة موزعة على سبعة محاور، والتي تهدف للتعرف على المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها وفق إجابات تتدرج ضمن مقياس خماسي ما بين *كبيرة جدا* ولها خمس درجات و*قليلة جدا* ولها درجة واحدة. والثانية عبارة عن استبانة خاصة ببيان الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس مكونة من ثلاثة مجالات أساسية هي النشر العلمي؛ وخدمة المجتمع؛ والنشاط العلمي تتضمن سبع عشرة فقرة، حيث يقوم المستجيب بذكر نشاطه العلمي المنجز خلال السنوات الخمس الماضية 2005-2001 وذلك بوضع إشارة x في المكان المناسب مقابل كل فقرة بالاستبانة الخاصة بذلك وفق إجابات تتدرج ضمن مقياس رباعي ما بين كبيرة ولها أربع درجات وقليلة جداً ولها درجة واحدة، وأما الثالثة فقد فقد كانت عبارة عن استبانة اختصت ببيان كيفية توزيع ساعات العمل الأسبوعية التي يخصصها عضو هيئة التدريس لمهامه الرسمية المختلفة.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أ – بناء أداة المناخ التنظيمي: عمد الباحث بداية إلى الاستفادة من الأدب النظري الذي تناول هذا الموضوع من جوانب مختلفة ومتنوعة، حيث اعتمد الباحث على عدة مصادر لبناء أداته والتي من أهمها: الدراسات والبحوث والكتابات التي تناولت هذا الموضوع سواء أكانت عربية أم أجنبية، إضافة لاستطلاع آراء الكثير من الخبراء والمحكمين المختصين في الجامعات الأردنية للتعرف على آرائهم وتصوراتهم لمقومات المناخ التنظيمي السليم والإنتاجية العلمية، وذلك من خلال المقابلات الشخصية المباشرة بين الباحث وهؤلاء الخبراء إلى جانب استبانة استطلاعية أعدها الباحث ووزعها على عدد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للغرض السابق نفسه.(انظر ملحق3)، حيث تم اعتماد سبعة محاور أساسية للمناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية هي: المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الإنسانية وأساليب الاتصال الإداري والحوافز والتسهيلات والموارد الداعمة وأعباء العمل وتقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تم بناء فقرات الاستبانة البالغ عددها (78) فقرة.(الملحق 7)

صدق الأداة :

تم التحقق من صدق الأداة التي أعدها الباحث والتي تضمنت العديد من المجالات والفقرات من خلال عرضها على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التربوية، وعلى المختصين في العلوم التربوية والنفسية من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، لإبداء آرائهم وملحوظاتهم حيال هذه الأداة من حيث : مدى انتماء الفقرات للمجال الذي تقيسه، صحة الفقرات وسلامتها اللغوية، مدى وضوح الفقرات،ومدى انتماء الفقرات للمجال الذي نسبت إليه، وأية تعديلات أخرى يرونها مناسبة من حذف أو تعديل، حيث أوصى بعضهم بإجراء بعض التعديلات التي تم الأخذ بها، ومنها إجراء بعض التغييرات والتعديلات التي أخذ بها كتغيير أسماء بعض المحاور الخاصة بالمناخ التنظيمي واستبدالها

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

بأخرى إضافة لتخفيض عدد الفقرات وإعادة الصياغة اللغوية لبعضها، حيث تم تخفيض عـدد الفقرات استبانة المناخ التنظيمي من 78 فقرة إلى 50 فقرة.(الملحق 10)

الثبات:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق (test-retest) حيـث قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية تكونت من (28) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة وبفارق زمني أسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، ثم اسـتخرجت معـاملات الارتباط لتقديرات أفراد العينة الاستطلاعية بين نتائج التطبيقين، حيث تراوحـت بـين(76%-89%) والجدول (2) يوضح قيم معاملات الثبات.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

جدول (2)

قيم معاملات الثبات لمجالات أداة الدراسة محسوبة بطريقة الإعادة

الرقم	القسم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	استبانة المناخ التنظيمي	المشاركة في اتخاذ القرارات	8	0.84
2		العلاقات الإنسانية	6	0.79
3		التسهيلات والموارد الداعمة	6	0.76
4		الحوافز	9	0.81
5		الاتصال الإداري	6	0.84
6		أعباء العمل	7	0.89
7		تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	8	0.81
		الاستبانة ككل		0.80
8	استبانة الإنتاجية العلمية	النشر العلمي	3	0.76
9		خدمة المجتمع	4	0.78
10		النشاط العلمي	10	0.79
11	استبانة ساعات العمل الأسبوعية	التدريس	4	0.80
12		خدمة المجتمع	2	0.84
13		البحث العامي	3	0.79

الأداة بصيغتها النهائية:

أ – بعد أن تم الانتهاء والتأكد من عمليتي الصدق والثبات تم أخذ الأداة الخاصة بالمناخ التنظيمي بصيغتها النهائية، والتي كانت مؤلفة من خمسين فقرة موزعة علـــى ســـبعة محـــاور أساسية هي:

1 – المشاركة في اتخاذ القرارات ويضم (8) فقرات من (8 -1).

2 – العلاقات الإنسانية ويضم (6) فقرات من (14 -9).

3 – التسهيلات والموارد الداعمة ويضم (6) فقرات من (20-15).

4 – الحوافز ويضم (9) فقرات من (29-21).

5– أساليب الاتصال الإداري ويضم (6) فقرات من(35-30).

6– أعباء العمل ويضم (7) فقرات من(42-36).

7– تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس وبضم (8) فقرات من(50-43).

وقد وضع الباحث أمام كل فقرة مقياس خماسي يتدرج ما بين *كبيرة جداً* ولهـــا خمـــس درجات *وقليلة جداً* ولها درجة واحدة.

ب – أما الاستبانة الثانية فقد كانت تتعلق بجانب الإنتاجية العلمية، حيث قام الباحث عند بناء هذه الأداة بمراجعة الأدوات المماثلة وبمصادر المعرفة المختلفةالتي تناولت مهام وواجبات عضو هيئة التدريس، إلا أن الباحث لم يوفق في الحصول إلا على القليل مـــن هـــذه الأدوات، إضافة لاستشارة عدد من الخبراء والمختصين واستطلاع آرائهم وتوجيهاتهم من خلال المقابلات الشخصية لكيفية وضع آلية لقياس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئـــة التـــدريس فـــي الجامعـــات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الأردنية، حيث تم استخلاص التدرج التالي للحكم على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بمجالاتها الثلاثة: النشر العلمي؛ وخدمة المجتمع؛ والنشاط العلمي مشتملة على (17) فقرة حيث طلب من أفراد العينة ذكر نشاطاتهم العلمية المنجزة خلال السنوات الخمس الماضية 2005-2001 وذلك بوضع إشارة x في المكان المناسب، ومقابل كل فقرة من فقرات الاستبانة، وكما هو موضح في الملحق (9):

تصحيح أداة الدراسة:

تم اعتماد التدريج الرقمي التالي للحكم على تصورات أعضاء هيئة التدريس على مقياس المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية:

جدول(3)

التقدير	درجة التقدير
1 – 1.49	قليلة جداً
1.50– 2.49	قليلة
2.50– 3.49	متوسطة
3.50– 4.49	كبيرة
4.50 – 5	كبيرة جداً

كما تم اعتماد التدرج الرقمي التالي للحكم على مقياس إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية:

جدول(4)

التقدير	درجة الإنتاجية
1– 1.49	قليلة جداً
1 .5– 2 .49	قليلة
2.5– 3.49	متوسطة
3.5– 4	كبيرة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

متغيرات الدراسة:

تشتمل هذه الدراسة على عدة متغيرات مستقلة هي :

1 – الجنس : ذكر أو أنثى.

2 – الرتبة العلمية : أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد.

3 – الكلية: الكليات العلمية أو الكليات الإنسانية.

4 – الجامعة : الجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس/صفة الجامعة: (رسمية أو أهلية).

المعالجات الإحصائية :

قام الباحث بعد جمع البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) Statistical Package For Social Science لمعالجة البيانات إحصائيا وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الدراسة: الجنس؛ والكلية؛ وصفة الجامعة؛ والرتبة العلمية، واختبار شافيه لتحديد مصادر تلك الفروق.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الرابع
نتـــائـــج الـــدراســـة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الرابع
نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها وتم عرضها وفقاً لأسئلة الدراسة.

أولاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول :

نصّ السؤال الأول على : " ما تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية ؟ ".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية في ضوء المجالات والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (5).

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على المجالات والأداة الكلية

المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
أعباء العمل	3.50	0.76	الأولى
العلاقات الإنسانية	3.41	0.78	الثانية
التسهيلات والموارد الداعمة	3.40	0.78	الثالثة
الاتصال الإداري	3.39	0.86	الرابعة
المشاركة في اتخاذ القرارات	3.25	0.77	الخامسة
الحوافز	3.17	0.82	السادسة
تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	2.96	0.85	السابعة
الاستبانة ككل (الدرجة العظمى من (5)	3.28	0.67	-

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول (5) أن مجال أعباء العمل قد احتل الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.76)، وجاء مجال العلاقات الإنسانية في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي(3.41) وانحراف معياري (0.78)، أما مجال تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس، فقد احتل الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.96) وانحراف معياري (0.85)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على استبانة المناخ التنظيمي (3.28) بانحراف معياري (0.67) وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجالات الدراسة حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول : مجال المشاركة في اتخاذ القرارات:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في جدول (6)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال المشاركة في اتخاذ القرارات

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
7	تتاح لي فرصة المشاركة في اللجان والمجالس العلمية	3.71	1.01	الأولى
5	تفوضني الإدارة الجامعية الصلاحيات اللازمة لأداء عملي	3.63	0.97	الثانية
3	تتاح لي فرصة المشاركة في تغيير الخطة الدراسية للقسم أو تعديلها كلما لزم الأمر	3.62	1.09	الثالثة
1	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القرارات المرتبطة بمسؤولياتي	3.53	1.07	الرابعة
2	تستند القرارات في الجامعة على قاعدة عريضة من مناقشات اللجان والمجالس التي أشارك بها	3.38	1.05	الخامسة
4	تستعين الإدارة الجامعية بخبراتي في أداء مهامها	2.97	1.15	السادسة
8	تستفيد الجامعة من تغذيتي الراجعة في مراجعة قراراتها	2.71	1.10	السابعة
6	تتاح لي فرصة تقييم القرارات الإدارية في الجامعة	2.50	1.16	الثامنة
	المجال ككل	3.25	0.77	-

* الدرجة العظمى من (5)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول (6) أن الفقرة (7) والتي نصت على " تتاح لي فرصة المشاركة في اللجان والمجالس العلمية " قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.01)، وجاءت الفقرة (5) والتي كان نصها " تفوضني الإدارة الجامعية الصلاحيات اللازمة لأداء عملي " بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (0.97)، بينما احتلت الفقرة (6) والتي نصت على " تتاح لي فرصة تقييم القرارات الإدارية في الجامعة " الرتبة الأخيرة

بمتوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري (1.16)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.25) وانحراف معياري (0.77)، وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة.

المجال الثاني : مجال العلاقات الإنسانية:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في جدول (7) .

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال العلاقات الإنسانية

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
9	يربطني بزملائي من أعضاء هيئة التدريس جو من الصداقة والتعاون	4.40	0.78	الأولى
14	أشعر باحترام الإدارة الجامعية وتقديرها	3.62	1.01	الثانية
10	تتصدى الإدارة الجامعية للمشكلات الطارئة في بيئة العمل بوضع الحلول المناسبة	3.38	1.00	الثالثة
12	تشاركني الجامعة نشاطاتي ومناسباتي الاجتماعية	3.16	1.18	الرابعة
11	تتحسس الإدارة الجامعية مشكلاتي وتعمل على حلها	3.00	1.04	الخامسة
13	تستمع الإدارة الجامعية لوجهات نظري ولو كانت مغايرة لوجهات نظرها	2.85	1.11	السادسة
المجال ككل		3.41	0.78	-

*** الدرجة العظمى من (5)**

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول (7) أن الفقرة (9) والتي نصها " يربطني بزملائي من اعضاء هيئة التدريس جو من الصداقة والتعاون " قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (0.78)، وجاءت الفقرة (14) والتي نصها " أشعر باحترام الإدارة الجامعية وتقديرها " بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.01)، بينما احتلت الفقرة (13) والتي نصها " تستمع الإدارة الجامعية لوجهات نظري ولو كانت مغايرة لوجهات نظرها " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (1.11)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.41) وانحراف معياري (0.78)، وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة.

المجال الثالث : مجال التسهيلات والموارد الداعمة:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في جدول (8) .

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال التسهيلات والموارد الداعمة

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
16	أعطي الحرية لاختيار الموضوعات والمراجع التي أراها مناسبة للطلبة وفق وصف المساق	4.09	0.87	الأولى
17	توفر لي الجامعة جميع متطلبات وظروف العمل المناسبة	3.42	0.96	الثانية
15	تقدم لي التسهيلات اللازمة لحضور المؤتمرات والفعاليات العلمية	3.41	1.14	الثالثة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
18	تحرص الجامعة على أن توفر لي خدمات خاصة كالسكن والتأمين الصحي	3.29	1.22	الرابعة
19	تحرص الجامعة على أن توفر لي الاحتياجات التدريبية اللازمة	3.18	1.11	الخامسة
20	تُعد الموارد البشرية المساعدة كافية لتنفيذ مشروعاتي ومهامي	3.05	1.10	السادسة
	المجال ككل	3.40	0.79	-

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (8) أن الفقرة (16) والتي نصها " أعطي الحرية لاختيار الموضوعات والمراجع التي أراها مناسبة للطلبة وفق وصف المساق " قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.87)، وجاءت الفقرة (17) والتي نصها " توفر لي الجامعة جميع متطلبات وظروف العمل المناسبة" بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (0.96)، بينما احتلت الفقرة (20) والتي نصها" تُعد الموارد البشرية المساعدة كافية لتنفيذ مشروعاتي ومهامي " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.10)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.40) وانحراف معياري (0.79)، وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة.

المجال الرابع : مجال الحوافز:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في جدول (9)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال الحوافز

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
28	يتوافر لأعضاء هيئة التدريس استخدام شبكات الاتصال كالإنترنت وغيرها	4.15	1.11	الأولى
29	يعطي عضو هيئة التدريس حرية التعاقد مع أي جهة لإجراء البحوث العلمية وفق التعليمات	3.41	1.21	الثانية
21	توفر لي الجامعة قواعد بيانات يسهل الرجوع إليها للحصول على معلومات وبيانات لازمة للبحث العلمي	3.33	1.15	الثالثة
23	توفر الجامعة لي فرصة المشاركة في الدورات التي تحقق لي النمو المهني	3.22	1.10	الرابعة
25	تشجع الجامعة الأفكار والمقترحات الجادة التي أقدمها	3.01	1.07	الخامسة
22	تخصص الجامعة نسبة كافية من الدعم المالي للبحث العلمي	3.00	1.09	السادسة
26	تكرم الجامعة المبدعين والمتميزين من أعضاء هيئة التدريس	2.89	1.23	السابعة
24	تسهم الجامعة في طباعة البحوث والكتب المؤلفة والمترجمة ونشرها وتوزيعها	2.83	1.12	الثامنة
27	تمنحني الجامعة المكافآت المالية المناسبة لقاء قيامي بأعمال إضافية على مهامي الأصلية	2.73	1.25	التاسعة
	المجال ككل	3.18	0.82	--

*** الدرجة العظمى من (5)**

يبين الجدول (9) أن الفقرة (28) والتى نصها " يتوافر لأعضاء هيئة التدريس استخدام شبكات الاتصال كالإنترنت وغيرها " قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري (1.11)، وجاءت الفقرة (29) والتي نصها " يعطى عضو هيئة التدريس حرية التعاقد مع أي جهة لإجراء البحوث العلمية وفق التعليمات " بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (1.21)، بينما احتلت الفقرة (27) والتي نصها " تمنحني الجامعة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المكافآت المالية المناسبة لقاء قيامي بأعمال إضافية على مهامي الأصلية " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.73) وانحراف معياري (1.25)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.18) وانحراف معياري (0.82)، وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة.

المجال الخامس : مجال أساليب الاتصال الإداري:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في جدول (10) .

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال أساليب الاتصال الإداري

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
30	أجد سهولة في التواصل مع زملائي في مجال تخصصي في الجامعة	4.04	0.98	الأولى
34	تطلعني الإدارة الجامعية على ما يجد من قرارات وتعليمات	3.55	1.11	الثانية
35	تتبنى الإدارة المباشرة ما يخصني من قضايا وتنقلها إلى المستويات الإدارية العليا بأمانة وإخلاص	3.47	1.09	الثالثة
31	تعقد الإدارة الجامعية مع أعضاء هيئة التدريس اجتماعات دورية	3.27	1.18	الرابعة
33	الهيكل التنظيمي في الجامعة يحقق تسهيل عملية الاتصال الإداري	3.14	1.14	الخامسة
32	تهيئ لي الجامعة قنوات الاتصال اللازمة مع البيئة الخارجية لتطوير أدائي	2.98	1.19	السادسة
	المجال ككل	3.39	0.86	-

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (10) أن الفقرة (30) والتي نصها " أجد سهولة في التواصل مع زملائي في مجال تخصصي في الجامعة " قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.98)، وجاءت الفقرة (34) والتي كان نصها " تطلعني الإدارة الجامعية على ما يجد من قرارات وتعليمات " بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (1.11)، بينما

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

احتلت الفقرة (32) والتى نصها " تهيئ لى الجامعة قنوات الاتصال اللازمة مع البيئة الخارجية لتطوير أدائي " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.19)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.39) وانحراف معياري (0.86)، وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة.

المجال السادس : مجال أعباء العمل:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي في جدول(11) .

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال أعباء العمل

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
38	أعتقد أن العمل الذي أكلف به مناسب لي.	3.80	0.92	الأولى
41	الأعمال والمهام الموكولة إلي في عملي تتناسب وطاقاتي	3.75	0.97	الثانية
36	يخصص لي وقت كاف لإنجاز المهام الموكولة إليّ	3.63	0.92	الثالثة
40	أعتقد أن تنظيم برنامج العمل الأسبوعي وأوقاته ملائم	3.58	0.96	الرابعة
37	تحرص الإدارة الجامعية على توزيع الأعمال بين أعضاء هيئة التدريس بعدالة	3.30	1.11	الخامسة
42	يسمح لي عبء التدريس القيام بعملية البحث العلمي	3.28	1.11	السادسة
39	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله في العمل الجامعي	3.18	1.18	السابعة
	المجال ككل	3.50	0.76	-

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (11) أن الفقرة (38) والتي نصها" أعتقد أن العمل الذي أكلف به مناسب لي " قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.92)، وجاءت الفقرة (41) والتي نصها " الأعمال والمهام الموكولة إلي في عملي تتناسب وطاقاتي " بالرتبة الثانية

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.97)، بينما احتلت الفقرة (39) والتي نصها " يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله في العمل الجامعي " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.18)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.50) وانحراف معياري (0.76)، وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة.

المجال السابع : مجال تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي في جدول(12).

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
45	تتم الترقيات العلمية في الجامعة وفق ضوابط دقيقة ومحددة وعادلة	3.40	1.19	الأولى
43	يتم تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بعدالة وموضوعية بعيداً عن الاعتبارات الشخصية	3.38	1.13	الثانية
44	معايير تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس محددة وواقعية ومعلنة للجميع	3.31	1.11	الثالثة
46	يطلع أعضاء هيئة التدريس على نتائج تقويم أدائهم في نهاية كل عام دراسي	2.90	1.42	الرابعة
48	يتعرض عضو هيئة التدريس الذي يتأخر عن إنجاز المهام الموكولة إليه للمساءلة	2.79	1.24	الخامسة
49	تراجع معايير تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس دورياً لمواكبة المستجدات والتغيرات	2.72	1.08	السادسة
50	تتبع في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس أساليب تقويمية متنوعة	2.71	1.16	السابعة
47	يثاب عضو هيئة التدريس الذي ينجز المهام الموكلة إليه بكفاءة	2.52	1.24	الثامنة
	المجال ككل	2.97	0.85	-

* الدرجة العظمى من (5)

© Arabic Digital Library Yarmouk University

يبين الجدول (12) أن الفقرة (45) والتي نصها " تتم الترقيات العلمية في الجامعة وفق ضوابط دقيقة ومحددة وعادلة " قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.19)، وجاءت الفقرة (43) والتي كان نصها " يتم تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بعدالة وموضوعية بعيدا عن الاعتبارات الشخصية " بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (1.13)، بينما احتلت الفقرة (47) والتي نصها " يثاب عضو هيئة التدريس الذي ينجز المهام الموكلة إليه بكفاءة " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.52) وانحراف معياري (1.24)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (2.97) وانحراف معياري (0.85)، وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة.

ثانياً : النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني : "ما مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية؟ ".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لإنتاجيتهم العلمية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (13).

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لإنتاجيتهم العلمية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية

المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
النشر العلمي	2.18	1.10	الأولى
النشاط العلمي	1.56	0.83	الثانية
خدمة المجتمع	1.54	0.50	الثالثة

*القيمة العظمى من (4)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول (13) أن مجال النشر العلمي احتل الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.18) وانحراف معياري (1.10)، وجاء مجال النشاط العلمي في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1.56) وانحراف معياري (0.83) أما مجال خدمة المجتمع فقد احتل الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.54) وانحراف معياري (0.50).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجالات الدراسة حيث كانت على النحو التالي:

مجال النشر العلمي:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في الجدول (14)

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لإنتاجيتهم العلمية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال النشر العلمي

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
3	البحوث التي نشرتها في الدوريات العلمية المحكمة	3.47	1.87	الأولى
1	الكتب الذي ألفتها أو شاركت في تأليفها	2.27	2.18	الثانية
2	الكتب التي ترجمتها أو حققتها في ترجمتها أو تحقيقها	0.79	1.67	الثالثة
	المجال ككل	2.18	1.10	-

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول (14) أن الفقرة (3) والتي نصها " البحوث التي نشرتها في الدوريات العلمية المحكمة " قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (1.87)، وجاءت الفقرة (1) والتي نصها " الكتب الذي ألفتها أو شاركت في تأليفها " بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.27) وانحراف معياري (2.18)، بينما احتلت الفقرة (2) والتي نصها " الكتب التي ترجمتها أو حققتها في ترجمتها أو تحقيقها " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (0.79) وانحراف معياري (1.67)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (2.18) وانحراف معياري (1.10).

مجال خدمة المجتمع:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في الجدول (15).

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لإنتاجيتهم العلمية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال خدمة المجتمع

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
7	الندوات أو المحاضرات التي شاركت فيها بخدمة المجتمع المحلي	2.21	2.02	الأولى
5	الخدمات العلمية المقدمة للمجتمع في مجال الاستشارات	1.59	2.05	الثانية
6	الخدمات العلمية المقدمة للمجتمع في مجال التدريب	1.56	2.04	الثالثة
4	العقود التي أبرمتها مع القطاع الخاص أو القطاع العام	0.81	1.62	الرابعة
	المجال ككل	1.54	0.50	-

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول (15) ان الفقرة (7) والتي نصها " الندوات او المحاضرات التي شاركت فيها بخدمة المجتمع المحلي " قد احتلت الرتبة الاولى بمتوسط حسابي (2.21) وانحراف معياري (2.02)، وجاءت الفقرة (5) والتي نصها " الخدمات العلمية المقدمة للمجتمع في مجال الاستشارات " بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1.59) وانحراف معياري (2.05)، بينما احتلت الفقرة (4) والتي نصها " العقود التي أبرمتها مع القطاع الخاص او القطاع العام " الرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (0.81) وانحراف معياري (1.62)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (1.54) وانحراف معياري (0.50).

مجال النشاط العلمي:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في الجدول (16).

جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لإنتاجيتهم العلمية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات مجال النشاط العلمي

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
8	المؤتمرات العلمية التي شاركت فيها بتقديم بحث أو دراسة	3.21	1.85	**الأولى**
15	الجمعيات العلمية التي شاركت فيها	2.09	2.04	الثانية
10	الرسائل الجامعية التي كنت أحد أعضاء لجنة المناقشة فيها	1.86	1.77	الثالثة
11	لجان التحكيم لبحوث الترقية العلمية التي شاركت فيها	1.85	2.28	الرابعة
16	الجوائز العلمية أو الشهادات التقديرية التي حصلت عليها	1.70	2.25	الخامسة
9	طلبة الدراسات العليا الذين أشرفت عليهم	1.60	1.91	السادسة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
12	البحوث أو الكتب التي قمت بتحكيمها بغرض النشر من قبل جهات علمية	1.44	1.88	السابعة
14	الزيارات العلمية التي قمت فيها لمراكز البحث العلمي في الخارج	1.37	1.63	الثامنة
13	الدوريات العلمية التي أنت فيها كعضو هيئة تحرير/لجنة استشارية	0.31	0.66	التاسعة
17	براءات الاختراع التي سجلتها في مجال تخصصك	0.13	0.75	العاشرة
	المجال ككل	1.55	**0.83**	--

يبين الجدول (16) أن الفقرة (8) والتي نصها " المؤتمرات العلمية التي شاركت فيها بتقديم بحث أو دراسة " قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (1.85)، وجاءت الفقرة (15) والتي نصها " الجمعيات العلمية التي شاركت فيها " بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.09) وانحراف معياري (2.04)، بينما احتلت الفقرة (17) والتي نصها " براءات الاختراع التي سجلتها في مجال تخصصك " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (0.13) وانحراف معياري (0.75)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (1.55) وانحراف معياري (0.83).

وبهذا نستطيع القول أن مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية جاءت في المجالات الثلاثة بمستوى إنتاجية قليلة. ولمعرفة فيما إذا كانت هذه التقديرات تختلف عن معيار الإنتاجية العلمية المقبول، تم استخدام اختبار(ت) للعينة المستقلة، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (7

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

جدول (17)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية عن المعيار المقبول (2.49) للإنتاجية العلمية

المجال	رقم النشاط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
النشر العلمي	1	2.27	2.18	352	-1.893	0.062
	2	0.79	1.67	352	-19.098	*0.000
	3	3.47	1.87	352	9.832	*0.000
خدمة المجتمع	4	0.81	1.62	352	-19.456	*0.000
	5	1.59	2.05	352	-8.236	*0.000
	6	1.56	2.04	352	-8.553	*0.000
	7	2.21	2.02	352	-2.600	*0.012
النشاط العلمي	8	3.21	1.85	352	7.301	*0.000
	9	1.60	1.91	352	-8.742	*0.000
	10	1.86	1.77	352	-6.677	*0.000
	11	1.85	2.28	352	-5.266	*0.000
	12	1.44	1.88	352	-10.478	*0.000
	13	0.31	0.66	352	-61.970	*0.000
	14	1.37	1.63	352	-12.891	*0.000
	15	2.09	2.04	352	-3.678	*0.010
	16	1.70	2.25	352	-6.587	*0.000
	17	0.13	0.75	352	-59.036	*0.000

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝ = 0.05)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول (17) أنه:

– لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝ = 0.05) عند نشاط الكتب التي ألفتها أو شاركت في تأليفها.

- توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α = 0.05) عند نشاط البحوث التي نشرتها في الدوريات العلمية المحكمة، والمؤتمرات العلمية التي شاركت فيها بتقديم بحث أو دراسة، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

- توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α = 0.05) عند بقية النشاطات حيث إنها أقل من المعيار المقبول للإنتاجية العلمية.

ثالثاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث :

نصّ السؤال الثالث على : "ما عدد الساعات الأسبوعية التي يخصصها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لمهامهم الرسمية ؟ ".

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية على مهامهم الرسمية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (18):

جدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية على مهامهم الرسمية

المجال	متوسط عدد ساعات العمل	الانحراف المعياري	الرتبة
التدريس	25.39	3.97	الأولى
البحث العلمي	11.32	2.08	الثانية
خدمة المجتمع	2.76	0.17	الثالثة
مجموع عدد ساعات العمل الاسبوعية	39.47	11.42	-

* ساعة عمل أسبوعيا

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول (18) أن مجال التدريس احتل الرتبة الأولى بمتوسط عدد ساعات عمل (25.39) وانحراف معياري (3.97)، وجاء مجال البحث العلمي في الرتبة الثانية بمتوسط عدد ساعات عمل (11.32) وانحراف معياري (2.08)، أما مجال خدمة المجتمع فقد احتل الرتبة الأخيرة بمتوسط عدد ساعات عمل (2.76) وانحراف معياري (0.17).

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات المجالات حيث كانت على النحو التالي:

مجال التدريس:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في الجدول (19).

جدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية على فقرات مجال التدريس

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
1	المحاضرات الأسبوعية	11.70	3.45	**الأولى**
4	التخطيط للمحاضرات والتدريس	6.99	6.92	الثانية
2	الإسهام في مجال أنشطة الجامعة للتدريس	3.79	4.36	الثالثة
3	حضور اللجان داخل الكلية أو الجامعة	2.91	2.55	الرابعة
	المجال ككل	25.39	3.97	–

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول (19) أن الفقرة (1) والتي نصها المحاضرات الأسبوعية " قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (11.70) وانحراف معياري (3.45)، وجاءت الفقرة (4) والتي نصها " التخطيط للمحاضرات والتدريس " بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (6.99) وانحراف معياري (6.92)، بينما احتلت الفقرة (3) والتي نصت على " حضور اللجان داخل الكلية أو الجامعة " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (2.55)، وقد بلغ المتوسط لعدد ساعات العمل الاسبوعية على هذا المجال ككل (25.39) وانحراف معياري (3.97).

مجال خدمة المجتمع:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في الجدول (20).

جدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية على فقرات مجال خدمة المجتمع

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
1	تقديم الخدمات للمجتمع المحلي في مجال الاستشارات	1.50	2.78	الأولى
2	تقديم الخدمات للمجتمع في مجال التدريب	1.26	2.51	الثانية
	المجال ككل	2.76	0.17	–

يبين الجدول (20) أن الفقرة (1) والتي نصها " تقديم الخدمات للمجتمع المحلي في مجال الاستشارات " قد احتل الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.50) وانحراف معياري (2.78)، بينما احتلت الفقرة (2) والتي نصها " تقديم الخدمات للمجتمع في مجال التدريب

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

" الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1.26) وانحراف معياري (2.51)، وقد بلغ متوسط عدد ساعات العمل الاسبوعية على هذا المجال ككل (2.76) وانحراف معياري (0.17).

مجال النشاط العلمي:

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في الجدول (21).

جدول 21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية على فقرات مجال النشاط العلمي.

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة
1	الساعات المخصصة لأبحاثك العلمية الخاصة	6.08	6.40	الأولى
2	الساعات المخصصة للإشراف على أبحاث الطلبة	3.21	3.21	الثانية
3	الإشراف على طلبة الدراسات العليا	2.03	3.15	الثالثة
	المجال ككل	11.32	2.08	-

يبين الجدول (21) أن الفقرة (1) والتي نصها " الساعات المخصصة لأبحاثك العلمية الخاصة " قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (6.08) وانحراف معياري (6.40)، وجاءت الفقرة (2) والتي كان نصها " الساعات المخصصة للإشراف على أبحاث الطلبة " بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (3.21)، واحتلت الفقرة (3) والتي نصها " الإشراف على طلبة الدراسات العليا " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.03) وانحراف معياري (3.15)،

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

وقد بلغ متوسط لعدد ساعات العمل الاسبوعية على هذا المجـال ككـل (11.32) وانحـراف معياري (2.08).

رابعاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

نصّ السؤال الرابع على : " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بـين المتوسـطات الحـسابية لتقديرات أفراد العينة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائـد في الجامعات الأردنيـة تعـزى لمتغيرات : الجنس، الكلية،صفة الجامعة ، الرتبة العلمية ؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العلمية حسب متغيرات الدراسة، حيث كانت على النحو التالي:

حسب متغير الجنس :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حسب متغيـر الجنس على مجالات استبانة المناخ التنظيمي والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة فـي الجدول (22)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

جدول (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الجنس

الرقم	المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	المشاركة في اتخاذ القرارات	ذكر	306	3.28	0.76
		أنثى	46	3.05	0.76
2	العلاقات الإنسانية	ذكر	306	3.43	0.77
		أنثى	46	3.19	0.80
3	التسهيلات والموارد الداعمة	ذكر	306	3.41	0.79
		أنثى	46	3.35	0.78
4	الحوافز	ذكر	306	3.19	0.84
		أنثى	46	3.07	0.69
5	أساليب الاتصال الإداري	ذكر	306	3.42	0.85
		أنثى	46	3.32	0.89
6	أعباء العمل	ذكر	306	3.51	0.75
		أنثى	46	3.42	0.79
7	تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	ذكر	306	2.98	0.86
		أنثى	46	2.85	0.74
	الأداة الكلية	ذكر	306	3.30	0.67
		أنثى	46	3.16	0.63

يبين الجدول (22) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار (ت)، كما هو موضح في الجدول (23)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

جدول (23)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الجنس

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة الإحصائية
المشاركة في اتخاذ القرارات	ذكر	3.28	0.76	350	1.883	0.061
	أنثى	3.05	0.76			
العلاقات الإنسانية	ذكر	3.43	0.77	350	21.88	*0.000
	أنثى	3.19	0.80			
التسهيلات والموارد الداعمة	ذكر	3.41	0.79	350	1.883	0.635
	أنثى	3.35	0.78			
الحوافز	ذكر	3.19	0.84	350	21.88	*0.000
	أنثى	3.07	0.69			
أساليب الاتصال الإداري	ذكر	3.42	0.85	350	0.475	0.469
	أنثى	3.32	0.89			
أعباء العمل	ذكر	3.51	0.75	350	0.904	0.468
	أنثى	3.42	0.79			
تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	ذكر	2.98	0.86	350	0.726	0.343
	أنثى	2.85	0.74			
الأداة الكلية	ذكر	3.30	0.67	350	0.727	0.196
	أنثى	3.16	0.63			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝ = 0.05)

يبين الجدول (23) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝ = 0.05) عند جميع مجالات الدراسةتعزى لمتغير الجنس، ما عدا عند مجال العلاقات الإنسانية ومجال الحوافز، وذلك لصالح الذكور .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

حسب متغير الكلية :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حسب متغير الكلية على مجالات الدراسة والأداة الكلية ، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (24).

جدول (24)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الكلية

الرقم	المجال	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	المشاركة في اتخاذ القرارات	كلية علمية	141	3.39	0.74
		كلية إنسانية	211	3.16	0.77
2	العلاقات الإنسانية	كلية علمية	141	3.42	0.72
		كلية إنسانية	211	3.38	0.82
3	التسهيلات والموارد الداعمة	كلية علمية	141	3.53	0.73
		كلية إنسانية	211	3.32	0.81
4	الحوافز	كلية علمية	141	3.31	0.72
		كلية إنسانية	211	3.08	0.88
5	أساليب الاتصال الإداري	كلية علمية	141	3.52	0.79
		كلية إنسانية	211	3.33	0.89
6	أعباء العمل	كلية علمية	141	3.56	0.70
		كلية إنسانية	211	3.46	0.80
7	تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	كلية علمية	141	3.01	0.83
		كلية إنسانية	211	2.93	0.86
الأداة الكلية		كلية علمية	141	3.37	0.61
		كلية إنسانية	211	3.22	0.69

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول (24) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار (ت)، كما هو موضح في الجدول (25).

جدول (25)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الكلية

المجال	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة الإحصائية
المشاركة في اتخاذ القرارات	كلية علمية	3.39	0.74	350	2.779	*0.006
	كلية إنسانية	3.16	0.77			
العلاقات الإنسانية	كلية علمية	3.42	0.72	350	0.469	0.639
	كلية إنسانية	3.38	0.82			
التسهيلات والموارد الداعمة	كلية علمية	3.53	0.73	350	2.449	*0.015
	كلية إنسانية	3.32	0.81			
الحوافز	كلية علمية	3.31	0.72	350	2.590	*0.010
	كلية إنسانية	3.08	0.88			
أساليب الاتصال الإداري	كلية علمية	3.52	0.79	350	2.011	*0.045
	كلية إنسانية	3.33	0.89			
أعباء العمل	كلية علمية	3.56	0.70	350	1.156	0.249
	كلية إنسانية	3.46	0.80			
تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	كلية علمية	3.01	0.83	350	0.947	0.344
	كلية إنسانية	2.93	0.86			
الأداة الكلية	كلية علمية	3.37	0.61	350	2.179	*0.030
	كلية إنسانية	3.22	0.69			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\propto = 0.05$)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين جدول (25) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝ = 0.05) عند جميع مجالات الدراسة، تعزى لمتغير الكلية، ما عدا عند مجال العلاقات الانسانيةوأعباء العمل وتقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس، وذلك لصالح الكليات العلمية.

حسب متغير صفة الجامعة :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حسب متغير صفة الجامعة، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (26).

جدول (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير صفة الجامعة

الرقم	المجال	صفة الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	المشاركة في اتخاذ القرارات	جامعة رسمية	216	3.29	0.76
		جامعة أهلية	136	3.19	0.78
2	العلاقات الإنسانية	جامعة رسمية	216	3.41	0.80
		جامعة أهلية	136	3.37	0.74
3	التسهيلات والموارد الداعمة	جامعة رسمية	216	3.49	0.77
		جامعة أهلية	136	3.26	0.78
4	الحوافز	جامعة رسمية	216	3.28	0.80
		جامعة أهلية	136	3.00	0.84
5	أساليب الاتصال الإداري	جامعة رسمية	216	3.44	0.88
		جامعة أهلية	136	3.34	0.82
6	أعباء العمل	جامعة رسمية	216	3.54	0.76
		جامعة أهلية	136	3.44	0.75
7	تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	جامعة رسمية	216	2.99	0.84
		جامعة أهلية	136	2.92	0.85
الأداة الكلية		جامعة رسمية	216	3.33	0.67
		جامعة أهلية	136	3.20	0.66

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول(26) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار (ت)، كما هو موضح في الجدول (27).

جدول (27)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير صفة الجامعة

المجال	صفة الجامعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة الإحصائية
المشاركة في اتخاذ القرارات	جامعة رسمية	3.29	0.76	350	1.110	0.268
	جامعة أهلية	3.19	0.78			
العلاقات الإنسانية	جامعة رسمية	3.41	0.80	350	0.410	0.682
	جامعة أهلية	3.37	0.74			
التسهيلات والموارد الداعمة	جامعة رسمية	3.49	0.77	350	2.773	*0.006
	جامعة أهلية	3.26	0.78			
الحوافز	جامعة رسمية	3.28	0.80	350	3.100	*0.002
	جامعة أهلية	3.00	0.84			
أساليب الاتصال الإداري	جامعة رسمية	3.44	0.88	350	1.024	0.307
	جامعة أهلية	3.34	0.82			
أعباء العمل	جامعة رسمية	3.54	0.76	350	1.244	0.214
	جامعة أهلية	3.44	0.75			
تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	جامعة رسمية	2.99	0.84	350	0.692	0.489
	جامعة أهلية	2.92	0.85			
الأداة الكلية	جامعة رسمية	3.33	0.67	350	1.830	0.068
	جامعة أهلية	3.20	0.66			

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\propto = 0.05$)**

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين جدول (27) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـــة (α = 0.05) عند جميع مجالات الدراسة، تعزى لمتغير صفة الجامعة، ما عدا عند مجال التـسهيلات والموارد الداعمة، ومجال الحوافز، وذلك لصالح الجامعات الرسمية.

حسب متغير الرتبة العلمية :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفـراد العينـة حسب متغير الرتبة العلمية على مجالات الدراسة والأداة الكلية، حيث كانت كمـا هـي موضحة في الجدول (28)

جدول (28)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الرتبة العلمية

الرقم	المجال	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	المشاركة في اتخاذ القرارات	أستاذ	66	3.35	0.83
		مشارك	80	3.24	0.77
		مساعد	206	3.22	0.74
2	التسهيلات والموارد الداعمة	أستاذ	66	3.52	0.84
		مشارك	80	3.32	0.82
		مساعد	206	3.39	0.74
3	العلاقات الإنسانية	أستاذ	66	3.64	0.70
		مشارك	80	3.31	0.79
		مساعد	206	3.36	0.79
4	الحوافز	أستاذ	66	3.41	0.78
		مشارك	80	3.07	0.80
		مساعد	206	3.13	0.84
5	أساليب الاتصال الإداري	أستاذ	66	3.63	0.79
		مشارك	80	3.27	0.84
		مساعد	206	3.39	0.88
6	أعباء العمل	أستاذ	66	3.70	0.71
		مشارك	80	3.38	0.82
		مساعد	206	3.48	0.74

© Arabic Digital Library Yarmouk University

الرقم	المجال	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
7	تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	أستاذ	66	3.11	0.80
		مشارك	80	2.76	0.79
		مساعد	206	2.79	0.87
الأداة الكلية		أستاذ	66	3.46	0.64
		مشارك	80	3.17	0.69
		مساعد	206	3.26	0.66

يبين الجدول (28) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول (29).

جدول (29)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بن متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الرتبة العلمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	0.798	2	0.399	0.669	0.513
	داخل المجموعات	208.111	349	0.596		
	الكلي	208.909	351			
العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	1.455	2	0.728	1.184	0.307
	داخل المجموعات	214.464	349	0.615		
	الكلي	215.919	351			
التسهيلات والموارد الداعمة	بين المجموعات	4.694	2	2.347	3.823	*0.023
	داخل المجموعات	214.216	349	0.614		
	الكلي	218.910	351			
أساليب الاتصال الإداري	بين المجموعات	4.693	2	2.346	3.459	*0.033
	داخل المجموعات	236.737	349	0.678		
	الكلي	241.429	351			
أعباء العمل	بين المجموعات	4.857	2	2.429	3.303	*0.038
	داخل المجموعات	256.620	349	0.735		
	الكلي	261.477	351			

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
الحوافز	بين المجموعات	3.860	2	1.930	3.363	*0.036
	داخل المجموعات	200.335	349	0.574		
	الكلي	204.196	351			
تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	4.922	2	2.461	3.448	*0.033
	داخل المجموعات	249.116	349	0.714		
	الكلي	254.038	351			
الأداة الكلية	بين المجموعات	3.054	2	1.527	3.426	*0.034
	داخل المجموعات	155.586	349	0.446		
	الكلي	158.641	351			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝ = 0.05)

يبين الجدول (29) أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝ = 0.05) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية، ما عدا عند مجال المشاركة في اتخاذ القرارات، ومجال العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير الرتبة العلمية، ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في الجدول (30)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

جدول (30)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الرتبة العلمية

المجال	الرتبة العلمية		أستاذ	مشارك	مساعد
		المتوسط الحسابي			
			3.52	3.52	3.39
التسهيلات والموارد الداعمة	أستاذ	3.52		*020	*0.13*
	مشارك	3.32			0.07
	مساعد	3.39			
			3.41	3.07	3.13
الحوافز	أستاذ	3.41		*0.24	*0.28*
	مشارك	3.07			0.06
	مساعد	3.13			
			3.63	3.27	3.39
أساليب الاتصال الإداري	أستاذ	3.63		*0.36	*0.24
	مشارك	3.27			0.12
	مساعد	3.39			
			3.70	3.38	3.48
أعباء العمل	أستاذ	3.70		*0.32	*0.22*
	مشارك	3.38			0.10
	مساعد	3.48			
			3.11	2.76	2.79
تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	أستاذ	3.11		*0.35	*0.32*
	مشارك	2.76			0.03
	مساعد	2.79			
			3.46	3.17	3.26
الأداة الكلية	أستاذ	3.46		*0.29	*0.20*
	مشارك	3.17			0.09
	مساعد	3.26			

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\propto$ = 0.05)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين الجدول (30) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) من جهة ومتوسط تقديرات ذوي الرتبة العلمية (مشارك، ومساعد) من جهة ثانية، وذلك لصالح تقديرات ذوي الرتبة العلمية (أستاذ)، عند جميع مجالات المقارنة الخمسة التي لها فروق ذات دلالة إحصائية.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

نصّ السؤال الخامس على: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات :الجنس، الكلية،صفة الجامعة،الرتبة العلمية.

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة، حيث كانت على النحو التالي:

حسب متغير الجنس :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حسب متغير الجنس على مجالات توزيع عدد ساعات العمل الاسبوعية والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول(31)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

(جدول31)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الاسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الجنس

الرقم	المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التدريس	ذكر	306	6.42	2.83
		أنثى	46	5.84	2.45
2	خدمة المجتمع	ذكر	306	1.40	2.46
		أنثى	46	1.19	1.95
3	البحث العلمي	ذكر	306	3.83	3.26
		أنثى	46	3.34	2.41
الأداة الكلية		ذكر	306	11.65	2.51
		أنثى	46	10.37	2.33

يبين الجدول (31) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروقات، تم استخدام اختبار (ت)، كما هو موضح في الجدول (32).

جدول (32)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الجنس

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة الإحصائية
النشر العلمي	ذكر	6.42	2.83	350	1.319	0.188
	أنثى	5.84	2.45			

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة الإحصائية
خدمة المجتمع	ذكر	1.40	2.46	350	0.550	0.583
	أنثى	1.19	1.95			
النشاط العلمي	ذكر	3.83	3.26	350	0.994	0.321
	أنثى	3.34	2.41			
الأداة الكلية	ذكر	11.65	2.51	350	1.413	0.159
	أنثى	10.37	2.33			

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

يبين جدول (32) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝ = 0.05) عند جميع المجالات ، تعزى لمتغير الجنس.

حسب متغير الكلية :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حسب متغير الكلية على مجالات الدراسة والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (33).

جدول (33)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الاسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الكلية

الرقم	المجال	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التدريس	كلية علمية	**141**	6.31	2.54
		كلية إنسانية	211	6.37	2.94
2	خدمة المجتمع	كلية علمية	**141**	1.09	1.81
		كلية إنسانية	211	1.56	2.72

الرقم	المجال	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
3	البحث العلمي	كلية علمية	**141**	3.80	3.16
		كلية إنسانية	211	3.75	3.18
الأداة الكلية		كلية علمية	**141**	11.20	2.61
		كلية إنسانية	211	11.68	2.41

يبين الجدول (33) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار (ت)، كما هو موضح في الجدول (34).

جدول (34)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الكلية

المجال	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة الإحصائية
التدريس	كلية علمية	6.31	2.54	350	0.23	0.839
	كلية إنسانية	6.37	2.94			
خدمة المجتمع	كلية علمية	1.09	1.81	350	1.803	0.072
	كلية إنسانية	1.56	2.72			
البحث العلمي	كلية علمية	3.80	3.16	350	0.134	0.893
	كلية إنسانية	3.75	3.18			
الأداة الكلية	كلية علمية	11.20	2.61	350	0.507	0.612
	كلية إنسانية	11.68	2.41			

يبين جدول (34) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝ = 0.05) عند جميع مجالات الدراسة تعزى لمتغير الكلية.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

حسب متغير صفة الجامعة :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حسب متغير الكلية مجالات الدراسة والأداة الكلية ، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (35).

جدول (35)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير صفة الجامعة

الرقم	المجال	صفة الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التدريس	جامعة رسمية	216	6.44	2.97
		جامعة أهلية	136	6.18	2.45
2	خدمة المجتمع	جامعة رسمية	216	1.57	2.45
		جامعة أهلية	136	1.06	2.29
3	البحث العلمي	جامعة رسمية	216	4.32	3.46
		جامعة أهلية	136	2.90	2.40
الأداة الكلية		جامعة رسمية	216	12.33	2.44
		جامعة أهلية	136	10.14	2.59

يبين الجدول (35) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار (ت)، كما هو موضح في الجدول(36).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

جدول (36)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين تقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير صفة الجامعة

المجال	صفة الجامعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة الإحصائية
التدريس	جامعة رسمية	**6.44**	2.97	350	0.863	0.389
	جامعة أهلية	6.18	2.45			
خدمة المجتمع	جامعة رسمية	1.57	2.45	**350**	1.958	0.051
	جامعة أهلية	1.06	2.29			
البحث العلمي	جامعة رسمية	4.32	3.46	350	4.176	*0.000
	جامعة أهلية	2.90	2.40			
الأداة الكلية	جامعة رسمية	12.33	2.44	350	3.032	*0.002
	جامعة أهلية	10.14	2.59			

© Arabic Digital Library- Yarmouk University

يبين جدول (36) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝ = 0.05) عند مجال التدريس، ومجال خدمة المجتمع، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝ = 0.05) عند مجال البحث العلمي والأداة الكلية تعزى لمتغير صفة الجامعة وذلك لصالح الجامعات الرسمية.

حسب متغير الرتبة العلمية :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية على مجالات الدراسة والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (37).

جدول (37)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الرتبة العلمية

الرقم	المجال	الرتبة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التدريس	أستاذ	66	5.72	2.58
		مشارك	80	6.60	2.82
		مساعد	206	6.45	2.81
2	خدمة المجتمع	أستاذ	66	6.34	2.78
		مشارك	80	1.50	2.55
		مساعد	206	1.49	2.61
3	البحث العلمي	أستاذ	66	1.29	2.27
		مشارك	80	1.37	2.40
		مساعد	206	4.83	3.81
الأداة الكلية		أستاذ	66	13.35	2.75
		مشارك	80	9.47	2.98
		مساعد	206	12.77	2.53

يبين الجدول (37) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول (38).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

جدول (38).

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الرتبة العلمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
التدريس	بين المجموعات	33.001	2	16.500	2.136	0.120
	داخل المجموعات	2696.354	349	7.726		
	الكلي	2729.355	351			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	3.730	2	1.865	.321	0.726
	داخل المجموعات	2029.517	349	5.815		
	الكلي	2033.247	351			
البحث العلمي	بين المجموعات	128.427	2	64.213	6.592	*0.002
	داخل المجموعات	3399.654	349	9.741		
	الكلي	3528.080	351			
الأداة الكلية	بين المجموعات	49.187	2	24.593	1.032	0.358
	داخل المجموعات	8316.819	349	23.830		
	الكلي	8366.001	351			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝ = 0.05)

يبين الجدول (38) أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝ = 0.05) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير الرتبة العلمية، ما عـدا عنـد مجال البحث العلمي، ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في الجدول (39).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

جدول (39)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات لتقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية حسب متغير الرتبة العلمية

المجال	الرتبة العلمية		أستاذ	مشارك	مساعد
		المتوسط الحسابي	1.29	1.37	4.83
البحث العلمي	أستاذ	1.29		0.08	*3.54
	مشارك	1.37			*3.46
	مساعد	4.83			

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\propto = 0.05$)

يبين الجدول (39) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي الرتبة العلمية (مساعد) من جهة ومتوسط تقديرات ذوي الرتبة العلمية (أستاذ، ومشارك) من جهة ثانية، وذلك لصالح تقديرات ذوي الرتبة العلمية (مساعد) عند مجال المقارنة.

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس

نص السؤال السادس على : " هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية وتقديراتهم للإنتاجية العلمية ؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية وبين تقديراتهم للإنتاجية العلمية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (40).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

جدول (40)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية وبين تقديراتهم للإنتاجية العلمية

الإنتاجية العلمية / المناخ التنظيمي	النشر العلمي	خدمة المجتمع	النشاط العلمي
المشاركة في اتخاذ القرارات	*0.71	*0.59	*0.77
العلاقات الإنسانية	*0.73	*0.81	*0.72
التسهيلات والموارد الداعمة	*0.67	*0.70	*0.66
الحوافز	*0.79	*0.64	*0.79
الاتصال الإداري	*0.77	*0.61	*0.62
أعباء العمل	*0.43-	*0.49-	*0.56-
تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	*0.75	*0.50	*0.58
الأداة الكلية	*0.71	*0.66	*0.69

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (∝ = 0.05)

يبين جدول (40) أنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝ = 0.05) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية بين تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية وبين تقديراتهم للإنتاجية العلمية، ما عدا عند مجال أعباء العمل فقد كانت علاقة ارتباطية سلبية.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الخامس
مناقشة النتائج والتوصيات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الفصل الخامس
مناقشة النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل مناقشة النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة وقد تم عرضها ومناقشتها على النحو الآتي:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي كان نصه:ما تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية ؟

مناقشة الفقرات التي حصلت على أعلى متوسطات حسابية

إن الفقرات التي حصلت على أعلى ثلاثة متوسطات حسابية هي: الفقرة (9) والتي نصها:"يربطني بزملائي من أعضاء هيئة التدريس جو من الصداقة والتعاون" حيث حصلت على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (0.78). وقد يكون حصول هذه الفقرة على أعلى متوسط حسابي من بين جميع فقرات الاستبانة عائد للدور الكبير الذي تلعبه العلاقات الإنسانية القائمة على الاحترام والتقدير والتعاون بين الزملاء، حيث يعتبر ذلك من العوامل المؤثرة والمساعدة في رفع مستوى الإنتاجية في المؤسسة، وهذا يتفق مع نتائج كثير من الدراسات كدراسة (توق وضياء الدين،1988؛العواملة،1997؛كنعان،2001). يليها في الرتبة الثانية الفقرة (28) ونصها: "يتوافر لأعضاء هيئة التدريس استخدام شبكات الاتصال كالإنترنت وغيرها". وقد حصلت على متوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري (1.11) وقد يعزى ذلك للتطور التكنولوجي الذي طال وسائل الاتصال والمعرفة مما أدى لزيادة الوعي الثقافي والاجتماعي لدى أفراد المجتمع، فالعالم يشهد اليوم تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعاً، ولمواكبة هذا التطور كان لا بد من توفير وسائل الاتصال والأجهزة وربطها بشبكات الاتصال

© Arabic Digital Library Yarmouk University

اللازمة، وهذا ما يشاهد في الكثير من قاعات التدريس والمختبرات والمكتبات الجامعية ومكاتب أعضاء هيئة التدريس. وقد اتفق ذلك مع نتائج دراسة الزهراني (1997) ثم تلتها في الرتبة الثالثة الفقرة (16) ونصها: "أعطى الحرية لاختيار الموضوعات والمراجع التي أراها مناسبة للطلبة وفق وصف المساق. حيث حصلت على متوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري(0.87)، وقد يكون السبب وراء حصولها على متوسط حسابي مرتفع، الحرية الأكاديمية والاستقلالية التي يحظى بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، من اختيار للمقررات الدراسية والكيفية التي يتم فيها التدريس في ضوء الخطة العامة للمساقات الدراسية.

أما الفقرات التي حصلت على أدنى متوسطات حسابية فهي: الفقرة (6) ونصها:" تتاح لي فرصة تقييم القرارات الإدارية في الجامعة"، وقد حصلت على متوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري(1.16). إن حصول هذه الفقرة على هذا المتوسط قد يكون ليس غريبا، لأن معظم الجامعات غالبا لا تشرك ولا تتيح المجال لأعضائها بالإطلاع على قراراتها أو المشاركة بتقييمها، فقد يكون أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال مغيبين ولا دور لهم في ذلك. يليها الفقرة (47) ونصها: "يُثاب عضو هيئة التدريس الذي ينجز المهام الموكلة إليه بكفاءة، فقد نالت متوسط حسابي (2.52) وانحراف معياري (1.24)، وقد يعزى حصول هذه الفقرة على هذا المتوسط، لعدم قيام الجامعات بمكافأة عضو هيئة التدريس اعتقادا منها أن هذا الإنجاز هو من صلب عمل عضو هيئة التدريس. ومن ثم جاءت الفقرة (8) ونصها : "تستفيد الجامعة من تغذيتي الراجعة في مراجعة قراراتها، حيث بلغ متوسطها الحسابي(2.71) وانحرافها المعياري (1.10) وهذا قد يكون راجعا إلى عدم أخذ الجامعات بملحوظات وآراء أعضاء هيئة التدريس أو استشارتهم في قراراتها الإدارية. والملحق (11) يوضح ترتيب الفقرات الخاصة بالمناخ التنظيمي ترتيبا تنازليا حسب متوسطاتها الحسابية. كما يوضح الجدول (5) أن المتوسطات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الحسابية لتقديرات أفراد العينة على مجالات المناخ التنظيمي والمناخ التنظيمي ككل حيث جاء بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (0.67) وهذا ما جعله يقع ضمن المستوى المتوسط.

ثانياً: مناقشة نتائج السؤال الأول بالنسبة لمجالات الاستبانة الخاصة بالمناخ التنظيمي كل على حده:

مناقشة نتائج الفقرات المتعلقة بمجال المشاركة في اتخاذ القرارات (انظر الجدول 6).

تضمن هذا المجال (8) ثماني فقرات، كان المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (3.25) وانحراف معياري(0.77) وهذا يدل على أن المناخ التنظيمي لهذا المجال يقع ضمن درجة التقدير المتوسطة وفق مقياس تصحيح أداة الدراسة والموضح في الجدول(3).

إن الفقرة التي نالت أعلى متوسط في هذا المجال كانت الفقرة (7) ونصها:"تتاح لي فرصة المشاركة في اللجان والمجالس العلمية" حيث بلغ متوسطها الحسابي(3.71) وانحرافها المعياري (1.01). وقد يعود السبب في حصولها على هذا المتوسط لإشراك الجامعات أعضاء هيئة التدريس في المجالس واللجان الجامعية المرتبطة بمسؤولياتهم، وهذه من المهام والأدوار التي يمارسها عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. يليها الفقرة (5) ونصها : "تفوضني الإدارة الجامعية الصلاحيات اللازمة لأداء عملي" حيث جاءت بالرتبة الثانية في هذا المجال بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري(0.97). وربما يعود ذلك للحرية الاكاديمية والاستقلالية التي تمنحها الجامعة لعضو هيئة التدريس، هذا وقد بلغ عدد الفقرات التي كان متوسط كل منها أقل من المتوسط العام لهذا المجال (3) فقرات وهي: الفقرة التي نصها : "تتاح لي فرصة تقييم القرارات الإدارية في الجامعة". فقد جاءت بمتوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري(1.16)، وهي في الرتبة الأخيرة بين فقرات الاستبانة، وقد يعزى ذلك لعدم اهتمام الجامعات بمثل هذا الدور النبيل لأداء أعضاء هيئة التدريس، وإتاحة المجال لهم بالمساهمة في

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الكثير من الأدوار التي قد تعود بالنفع والفائدة على الجامعة والعاملين فيها وعلى المجتمع بشكل عام. ولأن سياسة الجامعات وفلسفتها قد تقوم على الفصل بين الأعمال الإدارية والفنية لعضو هيئة التدريس ، رغم أنها من الوظائف الأساسية له والمتمثلة في خدمة المجتمع. والجامعة تعتبر جزءا رئيسا من المجتمع المحلي، وأن أعضاء هيئة التدريس هم أصحاب الخبرة العلمية والعملية، وبهم يفترض أن تستعين الجامعات في كثير من مهامها، وتجاهلهم يُعد خسارة جسيمة للجامعات في تحقيق الكثير من أهدافها المنشودة.تلتها الفقرة (8) والتي نصها"تستفيد الجامعة من تغذيتي الراجعة في مراجعة قراراتها". فقد حصلت على رتبة متأخرة بين الفقرات وبمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (1.10)، فالتقييم ركن أساسي في العملية الإدارية والجامعة بحكم حجمها وأدوارها ومهامها الكثيرة، لا بد من تقييم واختبار لقراراتها الإدارية، للوقوف على مدى صحتها وسلامتها. وقد يفسر ذلك لقلة أو عدم إشراك أعضاء هيئة التدريس في مثل هذه المهام الإدارية، بحجة أن ذلك ليس من مهام عضو هيئة التدريس وواجباته الأساسية، إضافة إلى رغبة غالبية الإداريين بأن يبقى أعضاء هيئة التدريس بمنأى عن العمل الإداري، فهم لا يحبذون تدخل واطلاع الأكاديميين على طبيعة وحقيقة أعمالهم الإدارية، وهذا ما يتمشى مع نمط الإدارة التسلطية وغير الديمقراطية. إضافة أن عدم إشراك الجامعات لأعضاء هيئة التدريس في مثل هذه المهام، وإبعادهم عن الأمور الإدارية قد يكون لاعتقادها أن مهامهم فنية تعليمية وليست إدارية.

إن عملية إشراك أعضاء هيئة التدريس في صنع واتخاذ القرارات لها أهمية وتأثير بالغين في فعالية المؤسسة التعليمية، كما أن هناك أهمية كبيرة لمشاركة المرؤوسين في صنع القرارات لا سيما ذلك النوع من القرارات المرتبطة بمسؤولياتهم وشؤونهم الخاصة. فالعاملون الذين يعملون في منظمة أو مؤسسة أو جامعة يتيح نظامها فرصا أكبر لهم للمشاركة في صنع القرار هم

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

عاملون فعالون، وهذا يتفق في الأساس مع ما ذكره (Dessler,1980) بأن إسهام الموظفين شخصيا في تخطيط مهماتهم يجعل من تنفيذ تلك المهام إشباعا لبعض حاجاتهم النفسية في العمل.

فالعاملون الذين يشعرون بنوع من المشاركة في إحداث التغيير في مؤسستهم، يدفعهم هذا الشعور بجد لرؤيتها وقد أصبحت واقعا ملموسا ، حيث أن هناك علاقة إيجابية بين المشاركة في اتخاذ القرار والإنتاجية، إلا إذا أعتبرت تلك المشاركة شكلية. و تيتفق مع ما توصل إليه الصباغ في أن إشراك العاملين في ما يخص العمل يجعل العمل ذا دلالة ومعنى، ويعطي دافعا للعمل نتيجة لإشباع حاجاتهم ورغباتهم(الصباغ ، 1980)، وأن عدم إشراك عضو هيئة التدريس في عملية صنع واتخاذ القرار يشعره بعدم الرضا والتوتر وينتج مشاعر من القلق والإحباط ويقلل من الإنتاجية بشكل عام(الطعامنة،1996)، إضافة إلى أن المشاركة في اتخاذ القرارات تعد مصدرا من مصادر الدعم المعنوي للعاملين ، وتخفف من وجود الصراعات داخل المؤسسات (القريوتي، 1993)

مناقشة نتائج الفقرات المتعلقة بمجال العلاقات الإنسانية(انظر الجدول 7)

تكون هذا المجال من (6) فقرات، وقد كان المتوسط العام لهذا المجال (3.41) وانحراف معياري(0.7) . وهذا يعني أن مستوى المناخ التنظيمي لهذا المجال يقع ضمن المستوى المتوسط.(أنظر الجدول 3) .

قد جاءت أعلى الفقرات رتبة في هذا المجال الفقرة : (9) ونصها: "تربطني بزملائي من أعضاء هيئة التدريس جو من الصداقة والتعاون" وبمتوسط حسابي (4.40). وهذا يؤكد على أهمية العلاقات والروابط بين العاملين في الجامعات، وقد يفسر ذلك بأن العاملين تربطهم ببعض علاقات اجتماعية ونفسية وأخوية قائمة على الاحترام والتقدير، بحكم اقترابهم من بعضهم في

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

العمل، وهذه العلاقات بدورها ستؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية، لأن عدم الصداقة والتعاون والنفور سيؤدي إلى نتائج سلبية وقتل للحوافز والدافعية للعمل والإنتاج، وهذا ما اتفقت وأكدت عليه الكثير من الدراسات ومنها (توق وضياء الدين، 1988 ؛عواملة1994؛ كنعان،2001).

بينما جاءت أقل الفقرات في المتوسطات الحسابية الفقرة (13) ونصها:"تستمع الإدارة الجامعية لوجهات نظري ولو كانت مغايرة لوجهات نظرها" بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (1.11). وقد يعزى ذلك في الغالب إلى عدم رغبة الإدارة الجامعية الاستماع إلى وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس لأنها قد تدخلها في قضايا وأمور من الصعب الخروج منها، بل أن الإدارة قد تسعى لإبعاد أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في اتخاذ القرارات أو تصويبها حتى لو كانت وجهات نظرهم صحيحة، وتتفرد الإدارات برؤاها ووجهات نظرها، وإن كانت على قناعة في بعض الأحيان بعدم صوابها. وقد يكون لمثل هذه المواقف دورا في إضعاف العلاقات بل أنها قد تحد منها بين أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين وهذا ما يتفق مع دراسات(العضايله،1996)، وكانت قد سبقتها الفقرة (11) ونصها: "تتحسس الإدارة الجامعية مشكلاتي وتعمل على حلها" بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري(1.04)، إن الإسهام في حل مشكلات العاملين يساعد على خلق شعور لديهم يتصف بالأمن والارتياح، ويقوي العلاقات الإنسانية و يحقق لديهم الرضا الوظيفي، وتتشكل لديهم اتجاهات إيجابية نحو منظمتهم وتزيد من إنتاجيتهم وهذا ما يتفق مع دراسات (الكرمي، 1998 ؛طعامنه،1996 ؛عليان،2003).

ويرى كثير من الباحثين أنه لا بد من الاهتمام بالعوامل الإنسانية لأنها قد تكون أكثر تأثيرا من العوامل المادية في تحفيز العاملين للإنتاجية من خلال إشباع حاجات العاملين ورغباتهم واتجاهاتهم نحو العمل بإقامة علاقات مبنية على الاحترام، وتحسس لمشاكل العاملين ومعالجتها ومشاركة العاملين بمناسباتهم الخاصة، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

عليان،2003). وعلى هذا الأساس فإن هناك الكثير من الأمور والممارسات التي يمكن أن تسلكها الإدارات أو تتبعها لتدعيم وتقوية العلاقات الإنسانية بين العاملين، فتوفير الاتصال الفعال والمشاركة والاهتمام بالنواحي النفسية والاجتماعية والاهتمام بحاجات العاملين والعمل على تحسس مشاكلهم وحلها يقوي العلاقات الإنسانية.

مناقشة نتائج الفقرات المتعلقة بمجال التسهيلات والموارد الداعمة(انظر الجدول 8)

تكون هذا المجال من (6) فقرات، وقد كان المتوسط العام لهذه الفقرات (3.40) وانحراف معياري(0.78)، وهذا يعني أن المناخ التنظيمي في هذا المجال يقع ضمن المستوى المتوسط (انظر الجدول 3).

كما يلاحظ وجود أربع فقرات تجاوزت المتوسط العام للمناخ التنظيمي وان فقرتين قد انخفضتا عن هذا المستوى في هذا المجال حيث جاءت الفقرة (6) ونصها:" تعد الموارد البشرية المساعدة كافية لتنفيذ مشروعاتي ومهماتي" بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.10). وقد يعزى ذلك لقلة توفر مساعدي البحث والتدريس المؤهلين في الجامعات، وإن توفرت بعض الأعداد منهم فقد يكونوا في الكليات والأقسام العلمية وفي المختبرات على وجه التحديد. إن وجود مثل هذه الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة تساعد على تنفيذ مهام ونشاطات عضو هيئة التدريس، وإن قلة أو عدم توافرها يؤدي إلى انخفاض دافعية عضو هيئة التدريس لإنجاز مهماته، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (بوباطنه،1981؛الزهراني،1997). إضافة للتأكيد على ضرورة "توفير الاحتياجات التدريبية اللازمة لعضو هيئة التدريس"، والتي جاءت بها الفقرة (19)بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري(1.11)، والتي ستعمل في حال توفرها على زيادة الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس، كون عقد دورات تدريبية في مجال التخصص يزيد

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

من الإنتاجية العلمية (زاهر،1996)، وعلى العكس من ذلك فإن ضعف أو عدم التدريب المناسب للعاملين يُعد من معوقات البحث والإنتاج العلمي (Massimilian,1990).

فقد ذكر إبراهيم أن على مؤسسات التعليم العالي وعلى رأسها الجامعات، أن توفر الاحتياجات التدريبيةوتعطيها كل عناية واهتمام، وتعمد إلى توفير المستلزمات اللازمة للبحث العلمي" لأن هذه العناية توثق أواصر العلاقة بين الفرد ومؤسسته وتجعل الترابط بينهما عضويا (الابراهيم،1988).

إن توفير متطلبات العمل تعد من العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية(تسوق وضياء الدين،1988)، لكن الإنتاجية لا تتوقف على توفير متطلبات العمل فقط وإنما تتوقف على توفير متطلبات كل من العمل والعاملين على حد سواء دون تغليب طرف على الآخر، لأن الإنتاجية قد تكون حصيلة تلاؤم بين المهنة والوظيفة والأفراد العاملين. كما تتفق هذه الآراء والنتائج مع ما توصلت إليه دراسة الزهراني (1997) بأن ندرة المؤتمرات والندوات داخل الجامعة أو خارجها وندرة الدوريات والكتب الجامعية وعدم كفاية التجهيزات والتسهيلات المادية، إضافة لعدم توفر مساعدي البحث والتدريس والفنيين تعد من العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية ومن أهم معوقاتها. كما أن عدم توفر الفنيين ومساعدي البحث المؤهلين لمجالات البحث العلمي تعد من أكثر المعوقات للإنتاجية العلمية تعد من أهم ما يواجه عضو هيئة التدريس ويعيق إنتاجيته العلمية وهذا ما يتفق مع ما ذكره(بوباطنه،1981) .

مناقشة نتائج الفقرات المتعلقة بمجال الحوافز (انظر الجدول 9).

تألف هذا المجال من (9) فقرات وقد كان المتوسط الحسابي العام لفقراته (3.18) والانحراف المعياري(0.82)، وهذا المتوسط يجعل هذا المجال واقعا في درجة تقدير متوسطة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

(انظر الجدول 3). لقد جاءت الفقرة(28) ونصها:"يتوافر لأعضاء هيئة التدريس استخدام شبكات الاتصال كالإنترنت وغيرها" بأعلى متوسط حسابي بين فقرات هذا المجال وبمتوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري(1.11) وقد يعزى ذلك لاهتمام الجامعات في هذا الجانب وتشجيع البحث العلمي ومحاولة توفير الدعم المالي اللازم، وجميع وسائل الاتصال الممكنة خاصة في هذا العصر، عصر التفجر العلمي والمعرفي وانتشار شبكات الاتصال في مختلف أرجاء العالم، فها نحن نلاحظ اشتراك الجامعات في كثير من شبكات المعلومات ومحركات البحث العلمي. إن المجالات التي يمكن أن تسهم الجامعة فيها كحوافز لعضو هيئة التدريس كثيرة ومتعددة ومن أهمها كما أشارت إليه الدراسة تشجيع السفر لأعضاء هيئة التدريس إلى الخارج لأغراض البحث العلمي وحضور الندوات والمؤتمرات العلمية الخارجية(طناش،1995؛ زهراني،1997)، إضافة لتخصيص وتوفير الدعم المالي للبحث العلمي ، حيث أن سلوك وفعاليات العمل بالنسبة للعاملين يعتمد على درجة الدعم التي يوفرها المناخ التنظيمي في منظماتهم(محارمة،1996).

بينما كان هناك (3) فقرات انخفضت درجات كل منها عن المتوسط العام للمناخ التنظيمي وهذه الفقرات هي: فقرة (26) ونصها:"تكرم الجامعة المبدعين والمتميزين من أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (2.89) وفقرة (24) ونصها:تسهم الجامعة في طباعة البحوث والكتب المؤلفة والمترجمة ونشرها وتوزيعها بمتوسط حسابي (2.83) وقد يرجع السبب في ذلك للظروف المالية ونسبة الدعم المخصص للبحث والإنتاج العلمي في هذه الجامعات. وفقرة (27) ونصها:"تمنحني الجامعة المكافآت المالية المناسبة لقاء قيامي بأعمال إضافية على مهامي الأصلية" وبمتوسط حسابي (2.73). وقد يعزى السبب للظروف المالية والعجز الذي تعاني منه أكثر الجامعات الأردنية وخاصة الرسمية منها.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

فتوفير مثل هذه الحوافز يساعد بلا شك على زيادة الدافعيـة للعمـل ورفـع مـستوى الإنتاجية، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة(Mandell,1989) بوجود علاقة إيجابية بين الإنتاجية العلمية وتحسين العوامل البيئية المؤثرة كالحوافز، ومراعاة الجوانب النفسية والعمـل على حل المشكلات التي يعاني منها عضو هيئة التـدريس (Mandell,1989)، ومـن هنـا يتوجب على الجامعات العمل على توفير الحوافز المادية والمعنوية للباحثين من أعضاء هيئـة التدريس في الجامعات(زهراني،1997).

ولا يفوتنا بأن مساهمة الجامعات في طباعة البحوث والكتب المؤلفة والمترجمة ونشرها وتوزيعها تعتبر من أكبر وأفضل الحوافز الدافعة لعضو هيئة التدريس لمزيد من الإنتاج العلمي.

مناقشة نتائج الفقرات المتعلقة بمجال أساليب الاتصال الإداري(انظر الجدول 10).

تألف هذا المجال من (6) فقرات كان المتوسط الحسابي العام لهـذا المجـال(3.29) والانحراف المعياري(0.86)، وهذا ما جعل هذا المجال يقع ضمن المستوى المتوسط .(انظـر الجدول3).

لقد بلغ عدد الفقرات التي زاد المتوسط الحسابي لكل منها عن المتوسط العام لفقرات المناخ التنظيمي (3) فقرات، وأن أعلى الدرجات كانت من نصيب الفقرة (30) ونصها:"أجـد سهولة في التواصل مع زملائي في مجال تخصصي بالجامعـة" وبمتوسـط حـسابي (4.04) وانحراف معياري(0.98). وقد يعزى ذلك لتوفر وسائل الاتصال المناسبة في الجامعة، وإلـى التعاون القائم بين أعضاء هيئة التدريس على الاحترام والتقدير وحب تبادل المعرفة بين الجميع خدمة لطلبة الجامعة، تلتها بالرتبة الثانية الفقرة (35) ونـصها :"تتبنـى الإدارة المباشـرة مـا يخصني من قضايا وتنقلها إلى المستويات الإدارية العليا بأمانة وإخلاص" وبمتوسـط حـسابي

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

(3.47) وانحراف معياري (1.09) وقد يرجع ذلك لحرص الإدارات الجامعية علـى مـصلحة أعضاء هيئة التدريس ومصلحة زملائهم الذين تربطهم بهم علاقة أخوية قائمة علـى الاحتـرام والمنفعة المتبادلة والتي تخدم مصالحهم المشتركة.

بينما بلغ عدد الفقرات التي جاءت دون المتوسط العام (3) فقرات، حيث جاءت الفقرة (32) ونصها:"تهيئ لي الجامعة قنوات الاتصال اللازمة مع البيئة الخارجية لتطوير أدائي"أدنى درجة بين هذه الفقرات،وبمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري(1.19). تلتها الفقرة (33) ونصها: "الهيكل التنظيمي في الجامعة يحقـق تـسهيل عمليـة الاتـصال الإداري"وبمتوسـط حسابي(3.14) وانحراف معياري(1.14)، وقد يعزى ذلك لما يترتب على ذلك مـن تكـاليف وأعباء مالية خاصة في الجامعات الأهلية والتي تسعى لتحقيق الربحية كونها مـن المؤسـسات الاستثمارية، إضافة إلى أن الهياكل التنظيمية في الجامعات تقوم وفق تسلسل معين في الاتصال لا يسمح بتجاوزه والتطاول عليه .

لقد توصلت اكثر الدراسات أن لأساليب الاتصال إذا كانت تمارس حسب الأصول الأثر الجيد في نفوس أعضاء هيئة التدريس إذا تعامل بها المسؤول وخاصة المسؤول المباشر، بينمـا إذا تعامل مع أعضاء هيئة التدريس بطريقة رسمية وبنظرة استعلائية فإن هذا يؤثر في نفوسهم بشكل سلبي. إذ توصلت دراسة (الخياط،2000) إلى أن وجود نظام اتـصالات فعـال داخـل المؤسسة يؤثر في عمليات اتخاذ القراورسم السياسات ووضع الخطط وتنفيذها، وهذا ما يؤكد أهمية عملية الاتصال في تحديد مستوى الانتاجية العلمية. لذا فعلى الجامعات أن تبادر إلى فـتح قنوات اتصال مع البيئة الخارجية، لأن لهذا الأسلوب أهمية بينة في ترسيخ المنـاخ الإيجـابي. فكلما زادت قنوات الاتصال زاد الإنتاج خاصة من خلال عقد المؤتمرات والندوات التي يشارك بها عضو هيئة التدريس(زاهر،1996)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

مناقشة نتائج الفقرات المتعلقة بمجال أعباء العمل(انظر الجدول 11).

تألف هذا المجال من (7) فقرات بلـغ المتوسط العـام لـه (3.50) والانحـراف المعياري(0.76)، وهذا يدل على أن هذا المجال يقع ضمن مستوى درجة تقدير كبيرة.(انظـر الجدول 3).

لقد بلغ عدد الفقرات التي نالت نصيبا يفوق المتوسط العام للمناخ التنظيمي (6) فقرات. كانت أعلاها الفقرة (38) ونصها:"أعتقد أن العمل الذي أكلف به مناسب لي" وبمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري(0.92)، ومن ثم جاءت الفقرة (41) ونصها :"الأعمـال والمهـام الموكولة أليّ في عملي تتناسب وطاقاتي" بمتوسط حسابي(3.75) وانحـراف معيـاري(0.97) وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على رضى أعضاء هيئة التدريس عن الأعمال التي يقومـون بها قياسا على الأعمال الأخرى التي تقوم بها مختلف فئات المجتمع، إضافة للرضى عن طبيعة الأعمال التي يقومون فيها، حيث أنها لا تشكل ثقلا عليهم من الناحية الجسمية، وقد يعزى ذلـك للنصاب المخصص لعضو هيئة التدريس الذي لا يتجاوز في حده الأعلى 15 ساعة أسبوعيا، إن العبء التدريسي المتعارف عليه يتراوح بين9 – 12 ساعة تدريسية أسبوعية (الكيلاني وعدس، بلا) بينما يتناقص هذا العدد مع تقدم الرتبة العلمية أو القيام بأعمال إدارية كعميد أو رئيس قسم أو غير ذلك والمحكومة بقواعد وأنظمة جامعية رسمية، وهذه قد تخالف ما توصلت إليه دراسة (توق وضياء الدين،1988 ؛طناش،1995) من أن الأعمال الإدارية تشكل عبئا على عضو هيئة التدريس. وجاءت فقرة واحدة بمتوسط حسابي دون المتوسط العام، ونصها :"يتناسـب الراتـب الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله في العمل الجامعي" بمتوسـط حسابي (3.18) وانحـراف معياري (1.18) رغم توسطها بين فقرات الاستبانة بشكل عام. حيث يلاحظ تقارب الـدرجات لمعظم فقرات المجال، وهذا ما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس وبنسبة تكاد تصل النـصف

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

غير راضيين عن الرواتب التي يتقاضونها لقاء قيامهم بأعمالهم الشهرية، وقد يفسر ذلك لارتفاع تكاليف الحياة اليومية التي أصبح من الصعب على أي فرد من أفراد المجتمع الوفاء بالتزاماتها، وهذا من شأنه أن ينعكس على الإنتاجية العلمية بشكل عام. لقد أكد ماتسون وكويك أن العاملين في التدريس يتعرضون أكثر من غيرهم لأشكال مختلفة من ضغوط العمل. وهذا ما يتطلب ضرورة الاهتمام بهم (العمري ، 1996)، كما ويتفق هذا مع نتائج دراسة طناش التي توصلت إلى أن التدريس يأخذ الكثير من جهد الباحث ومن الجهد الضروري للبحث العلمي(طناش،1995) مما يستدعي تخفيف العبء التدريسي،حيث يرى الباحث أنه كلما انخفضت أعباء الأستاذ الجامعي التدريسية والمهنية والإدارية قد يتفرغ للعمل البحثي وبالتالي تزداد إنتاجيته العلمية .

مناقشة نتائج الفقرات المتعلقة بمجال تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس (انظر الجدول 12).

تضمن هذا المجال (8) فقرات وجاء المتوسط الحسابي العام له(2.97) والانحراف المعياري (0.85)، وهذا ما جعل هذا المجال واقعا ضمن درجة تقدير متوسطة(انظر الجدول 3). لقد جاءت أعلى فقرات هذا المجال في المتوسط الحسابي الفقرة (45) ونصها:"تتم الترقيات في الجامعة وفق ضوابط دقيقة ومحددة وعادلة" بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري(1.19)، وقد يُفسر ذلك لوجود معايير محددة ومعلنة للجميع يتم بموجبها ترقيات أعضاء هيئة التدريس في حال تحققها من قبل عضو هيئة التدريس ولا يستطيع أحد تجاوزها لأنها محكومة بضوابط وأسس معينة. تلتها الفقرة (43) ونصها :"يتم تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بعدالة وموضوعية بعيدا عن الاعتبارات الشخصية" وبمتوسط حسابي(3.38) وانحراف معياري(1.13)، وهذه قد تعزى لنفس السبب الذي ورد في الفقرة السابقة، حيث لا مجال لاعتبارات شخصية في هذا الأمر. إلا أن هناك(5) فقرات انخفض المتوسط الحسابي لكل منها

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

عن المتوسط العام لدرجات المناخ التنظيمي، وأن من أبرزها الفقرة(47) ونصها : "يثاب عضو هيئة التدريس الذي ينجز المهام الموكلة إليه بكفاءة" وبمتوسط حسابي (2.52). وهذا ما يؤكد قصور الجامعات في مكافأة وتقدير أعضاء هيئة التدريس فيها ماديا أو معنويا. وهذا ما اتفق مع نتائج دراسة(توق وضياء الدين،1988؛رسمي،2004). تلتها الفقرة (50) ونصها:"تتبع في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس أساليب تقويمية متنوعة " بمتوسط حسابي(2.71) وانحراف معياري(1.16). وعليه يرى الباحث أنه لا بد من تقديم الثواب والثناء لعضو هيئة التدريس المنجز لمهامه وأعماله حتى يستمر في دافعيته وعطائه وبالتالي تزداد إنتاجيته العلمية. وقد يعزى سبب حصول هذه الفقرة على هذا المستوى لعدم وجود نظام مساءلة في الجامعات، وإن وجد قد لا يكون فاعلا، فهذه الفقرة قد تعتبر من أبرز العوامل التي تدفع عضو هيئة التدريس إلى بذل المزيد من الإنتاج في مجال عمله ، وتشعره بأن هناك من يميز بين المنتج وغير المنتج، وان إهمال هذا العامل يضعف من عزيمة عضو هيئة التدريس مع مرور الزمن حتى تصل إلى أدني مستوى لها، والتي تؤدي لانخفاض الإنتاجية العلمية.

وفي الجامعات على وجه التحديد يعتمد تقييم عضو هيئة التدريس بغرض الترقية على مقدار ما ينجزه من بحوث علمية ، حيث يعتبر البحث العلمي في الجامعات هو العنصر الأساسي ، بل وقد يكون الوحيد لتقويم عضو هيئة التدريس(محمد2004).

وبهذا نجد أن المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية بشكل عام، يقع ضمن المستوى المتوسط، كونه جاء بمتوسط حسابي(3.28) (انظر الجدول 5)وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة(السامرائي،1999).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ثانياً :مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي كان نصه: ما مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية؟

مناقشة نتائج الفقرات التي حصلت على أعلى متوسطات حسابية(الملحق 12).

إن الفقرات التي حصلت على أعلى متوسط حسابي كانت من نصيب الفقرة (3) ونصها:"البحوث التي نشرتها في الدوريات العلمية المحكمة"احتلت الرتبة الأولى، حيث حصلت على متوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري(1.87) وقد يعزى ذلك للاهتمام الكبير من قبل أعضاء هيئة التدريس بهذا الجانب باعتباره أحد أسس ومعايير الترقية العلمية في الجامعات الأردنية. تلتها بالرتبة الثانية الفقرة (8) وكان نصها:" المؤتمرات العلمية التي شاركت فيها بتقديم بحث أو دراسة" وقد كان متوسطها الحسابي(3.21) وانحراف معياري(1.85) وقد يفسر ذلك بسبب التسهيلات والدعم المالي الذي تمنحه الجامعات لعضو هيئة التدريس المشارك بمثل هذه المؤتمرات العلمية. وفي الرتبة الثالثة جاءت الفقرة (1) وكان نصها :" الكتب التي ألفتها أو شاركت في تأليفها" وقد حصلت على متوسط حسابي بلغ(2.77) وانحراف معياري(2.18)، وقد يفسر السبب لإقبال واهتمام الكثير من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات على التأليف للمردود المالي المترتب على ذلك، ولتوجه الكثير ممن هم برتبة أستاذ للتأليف بعد حصولهم على الترقية العلمية.

مناقشة نتائج الفقرات التي حصلت على أدنى متوسطات حسابية:

إن أولى الفقرات التي حصلت على أدنى متوسطات حسابية كانت من نصيب الفقرة (17) ونصها :" براءات الاختراع التي سجّلتها في مجال تخصصك" حصلت على أدنى متوسط حسابي من بين فقرات استبانة الإنتاجية العلمية بمتوسط حسابي (0.13) وانحراف معياري(0.75) وقد يرجع السبب لقلة عدد المهتمين بهذا الجانب، ولكونها أكثر وجودا في

الكليات العلمية منها في الكليات الانسانية، إضافة لعدم الكفاءة والبحث عن الأسهل وقتا وجهدا وأقل تكلفة.وكانت قد جاءت أعلى منها رتبة الفقرة (13) ونصها :"الدوريات العلمية التي أنست فيها كعضو هيئة تحرير / لجنة استشارية". بمتوسط حسابي (0.31) وانحراف معياري(0.66)، والسبب قد يعود لقلة عدد الأعضاء الذين يتم اختيارهم كأعضاء بمثل هذه الدوريات العلمية. ومن ثم الفقرة (2) ونصها :"الكتب التي ترجمتها أو حققتها أو شاركت في ترجمتها أو تحقيقها". وقد حصلت على متوسط حسابي(0.79) وانحراف معياري(1.67)، وقد يعزى السبب إلى أن الترجمة والتحقيق يتطلبان من عضو هيئة التدريس إتقان لغات أجنبية إلى جانب اللغة العربية، ومهارات وقدرات لغوية عالية، إضافة للحاجة للوقت والمال كونهما يحتجان جهداً وعناءً كبيرين للتحقيق من صحة وصدق ما يراد التحقق منه.

مناقشة نتائج السؤال الثاني بالنسبة لمجالات استبانة الإنتاجية العلمية:

أ – مناقشة نتائج الفقرات المتعلقة بمجال النشر العلمي: وتضمن هذا المجال (3) فقرات، كان المتوسط الحسابي العام لهذا المجال(2.18) والانحراف المعياري (1.10) وهذا يعني أن هذا المجال يقع ضمن درجة تقدير قليلة وبالتالي يكون هدا المجال ضمن مستوى إنتاجية قليلة(الجدول 4).

إن الفقرة التي نالت أعلى متوسط حسابي في هذا المجال هي الفقرة(3) ونصها:"البحوث التي نشرتها في الدوريات العلمية المحكمة"بمتوسط حسابي(3.47) ونالت الرتبة الأولى بين فقرات الاستبانة جميعها وبانحراف معياري(1.87)، وهذا قد يعزى إلى أن إنتاج البحوث العلمية يعتبر من المعايير الأساسية لترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وقد يكون هو المعيار الرئيس، إضافة لتشجيع الجامعات الأردنية للبحث العلمي وتقديم الحوافز والتسهيلات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الممكنة لذلك، حيث تخصص الجامعات نسبة من موازنتها للبحث والإنتاج العلمي، وهــذا مــا يجعل البحوث العلمية أكثر إنتاجا لدى عضو هيئة التدريس، ولما فيها من تطوير لعضو هيئــة التدريس علميا ومهنيا، إضافة لكونها تتيح الفرص للحصول على منح تمويلية وتعد من النــشاط الأساسي للمؤسسات الأكاديمية. تلتها في الرتبة الثانية الفقرة (1) ونصها:"الكتب التي ألفتهــا أو شاركت في تأليفها" بمتوسط حسابي(2.77) وانحراف معياري(2.18). وقد يعزى حصول هــذه الفقر على هذا المتوسط وارتفاع الإنتاجية لاهتمام أعضاء هيئة التدريس بهذا الجانب من الإنتاج العلمي، لما يترتب على ذلك من مردود مالي جيد لعضو هيئــة التــدريس المؤلــف، إضــافة لانصراف أعضاء هيئة التدريس خاصة الذين يحملون رتبة أستاذ لنــشاط التــأليف، بــسبب حصولهم على الترقية العلمية، وخلاصهم من الأعباءالكثيرة. ومن ثم جاءت الفقرة (2) ونصها :"الكتب التي ترجمتها أو حققتها أو شاركت في ترجمته أو تحقيقها " في المرتبة الأخيرة في هذا المجال وبمتوسط حسابي (0.74) وانحراف معياري (1.67)، وقد يُفــسر إلــى أن الترجمــة والتحقيق يتطلبان من عضو هيئة التدريس إتقان لغات أجنبية إلى جانب اللغة العربية، ومهارات وقدرات لغوية عالية، إضافة للحاجة للوقت والمال كونهما يحتجان جهداً وعناءً كبيرين للتحقيق من صحة وصدق ما يراد التحقق منه.

ب – مناقشة نتائج الفقرات المتعلقة بمجال خدمة المجتمع : تضمن هذا المجــال أربــع فقرات، وحصل على متوسط حسابي (1.54) وانحراف معياري (0.50) وهذا ما جعل مستوى الإنتاجية في هذا المجال يقع ضمن درجة قليلة (الملحق 12)، لقد حصلت الفقرة (7) ونصها: " الندوات أو المحاضرات التي شاركت فيها بخدمة المجتمع المحلي" على الرتبة الأولى في هذا المجال بمتوسط حسابي (2.21) وانحراف معياري (2.02)، وقد يعزى ذلك للعلاقة التي تــربط عضو هيئة التدريس بالمجتمع، ولأن خدمة المجتمع تعتبر من الوظائف الأساسية لعضو هيئــة

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

التدريس، وواجب من واجباته في خدمة المجتمع لتحقيق التنمية الشاملة في المجتمع. تلتها الفقرة (5) ونصها :"الخدمة العلمية المقدمة للمجتمع في مجال الاستشارات" بمتوسط حسابي (1.59) وانحراف معياري (2.05) وقد يُفسر ذلك لكثرة الاستشارات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس للمجتمع، كونهم أصحاب الخبرة والمعرفة العلمية القائمة على التجربة والمنهج العلمي، خاصة لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية.وأخيرا حصلت الفقرة (4) ونصها :"العقود التي أبرمتها مع القطاع الخاص أو القطاع العام" بمتوسط حسابي(0.81) وانحراف معياري (1.62) وهذا ما يشير إلى انخفاض نسبة العقود التي أبرمها أعضاء هيئة التدريس مع القطاعين الخاص والعام، وقد يعزى ذلك لعدم ثقة المجتمع بالإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس، وعدم اعترافه وتقديره لهذا الإنتاج العلمي وهذا يتفق مع نتائج دراسة الزهراني(1997).

ج – مناقشة نتائج الفقرات المتعلقة بمجال النشاط العلمي: تكوّن هذا المجال من عشر فقرات، وحصل على متوسط حسابي(1.56) وانحراف معياري(0.83) وهذا ما جعل هذا المجال يقع ضمن مستوى إنتاجية قليلة. (الملحق 12).

لقد نالت الفقرة (8) ونصها : "المؤتمرات العلمية التي شاركت فيها بتقديم بحث أو دراسة"أعلى متوسط حسابي بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (1.85) وهذا ما جعلها تحتل الرتبة الأولى بين فقرات هذا المجال ،وهذا ما يؤكد ارتفاع نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية سواء داخل الجامعات الأردنية أو خارجها نتيجة للتشجيع والدعم الذي يلقاه البحث العلمي خاصة في الجامعات الرسمية، ولاهتمام أعضاء هيئة التدريس بالحضور والمشاركة في المؤتمرات العلمية، لأن إنتاج البحوث هي من معايير الترقية العلمية في الجامعات الأردنية، وهذا ما جعل الكثير من أعضاء هيئة التدريس يحرصون على هذا النوع من الإنتاج العلمي. ومن ثم تلتها في المتوسط الحسابي الفقرة (15) ونصها

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

:"الجمعيات العلمية التي اشتركت فيها "بمتوسط حسابي(2.09) وانحراف معياري (2.04) حيث بشير هذا المتوسط لاشتراك عدد ليس بالقليل من أعضاء هيئة التدريس في الجمعيات العلمية ، كون الاشتراك في مثل هذه الجمعيات يعتبر من الإنتاج النوعي ، والذي يعتبر تقديرا وتكريما لعضو هيئة التدريس. وأخيرا حصلت الفقرة (17) على أدني متوسط حسابي بين جميع فقرات الاستبانة بمتوسط حسابي (0.13) وانحراف معياري (0.75) وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على انخفاض الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس في هذا المجال، والتي تعد من أقوى مظاهر الانتاجية العلمية المميزة، كما أكدتها دراستي(توق وضياء الدين،1988؛ محمد،2004)، وقد يعزى ذلك لقلة براءات الاختراع التي يسجلها عضو هيئة التدريس، كونها أكثر وجودا في الكليات العلمية منها في الكليات الانسانية، وقد يتطلب مثل هذه البراءات الكثير من التكاليف والنفقات التي يعجز عضو هيئة التدريس الوفاء والالتزام بها دون مساعدة ودعم من الجامعة التي يعمل بها. وهذا الانخفاض في مستوى الإنتاجية في مجال براءة الاختراع تتفق مع نتائج دراسة (توق وضياء الدين،1988).(انظر الجدول 16)

ثالثاً :مناقشة فقرات الإنتاجية العلمية:

جاءت الفقرة (3) ونصها :"البحوث التي نشرتها في الدوريات العلمية المحكمة" بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي(3.47) وقد يعزى ذلك لاهتمام أعضاء هيئة التدريس بهذا الجانب من النشر العلمي، لأنه نشاط ذاتي يعكس شخصية واهتمام عضو هيئة التدريس بجانب البحث العلمي، إضافة لما توليه الجامعات من اهتمام لكونه من المعايير الأساسية التي تعتمدها الجامعات لترقية عضو هيئة التدريس بل قد يكون المعيار الأساس، إضافة لوضوح المنهجية العلمية في البحث، وتوفر مصادر المعرفة المختلفة، ووسائل الاتصال التي تساعد على إجراء البحوث العلمية، ولوجود بعض التسهيلات المقدمة من بعض الجامعات، وهذه النتيجة تتفق مع

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

نتائج دراسة(توق وضياء الدين،1988) وتخالف ما توصل إليه(الزهراني،1997) بانخفاض مستوى الإنتاجية في جانب البحث العلمي. بينما جاءت الفقرة(8) ونصها :"المؤتمرات العلمية التي شاركت فيها بتقديم بحث أو دراسة " بالرتبة الثانية وبمتوسط حسابي(3.21) وهذا ما جعلها بمستوى متوسط ولكن بدرجة متقدمة، وربما يعود هذا السبب أيضا لاهتمام عضو هيئة التدريس بجانب البحث العلمي، ولكونه من المعايير الأساسية التي تعتمدها الجامعات لترقية عضو هيئة التدريس بل قد يكون المعيار الأساس، ونتيجة للدعم المالي الذي تقدمه بعض الجامعات لعضو هيئة التدريس، وتحمل نفقات السفر وغيرها من الحوافز المقدمة لعضو هيئة التدريس. بينما جاءت الفقرة (1) ونصها :" الكتب التي ألفتها أو شاركت في تأليفها"بالرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (2.77) وهذه تعتبر ضمن مستوى الإنتاجية المتوسطة قياسا على المعيار المقبول للإنتاجية، وقد يعزى ذلك للوقت والاهتمام الذي يعطيه عضو هيئة التدريس لهذا الجانب من النشاط العلمي ، ولما يترتب عليه من مردود مالي يعود على عضو هيئة التدريس، وخاصة لدى أصحاب الرتب العلمية العليا، لذلك يكون نشاطهم العلمي منصب على التأليف أكثر من غيره، وهذه النتيجة تتفق من حيث تقدم هذا المستوى في الإنتاجية في جانب التأليف مع نتائج دراسة (توق وضياء الدين،1988). وجاءت الفقرة(7) ونصها: "الندوات أو المحاضرات التي شاركت فيها بخدمة المجتمع المحلي" بالرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي(2.21)، وهذه تعتبر إنتاجية قليلة وربما يعزى السبب في ذلك لعدم الاهتمام من جانب أعضاء هيئة التدريس بهذا الجانب، وأحيانا لعدم توفر الوقت الكافي لاعطاء محاضرات وندوات نتيجة لأعباء العمل والعبء التدريسي المكلفين به ولضعف العلاقة بين الجامعات والمجتمع المحلي.أ ما الفقرة (15) ونصها: "الجمعيات العلمية التي اشتركت فيها" ،فقد حصلت على متوسط حسابي(2.09) وهذه تعتبر إنتاجية قليلة، وقد يعزى ذلك لعدم رغبة الكثير من الأعضاء بالاشتراك بمثل هذه الجمعيات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

وللرسوم التي تتطلبها شروط الاشتراك في بعض الجمعيات العلمية، إضافة لعدم وجود مـردود مادي يعود على عضو هيئة التدريس لقاء هذه الاشتراكات. وجـاءت الفقـرة (10) ونـصها : "الرسائل الجامعية التي كنت أحد أعضاء لجنة المناقشة فيها" بمتوسط حـسابي(1.86)، وقـد يعزى السبب لعدم توفر برامج دراسات عليا في بعض الجامعات، وخاصة الجامعات الأهليـة، ولتوجه الكثير من طلبة برنامج الماجستير لمسار الامتحان الشامل، والعزوف عن كتابة الرسائل الجامعية اختصاراً للوقت وتوفيراً للمال. بينما جاءت الفقرة(11) ونصها :"لجان التحكيم لبحوث الترقية العلمية التي شاركت فيها" بمتوسط حسابي (1.85) وهذه تعتبر إنتاجية قليلـة، وربمـا يعزى السبب كونها قد تكون مقصورة على أصحاب الرتب العلمية العليا، والذين إذا ما قورنت أعدادهم بأعداد أعضاء هيئة التدريس، تبين أنهم لا يشكلون نسبة تزيد عن ربع عـدد أعـضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، إضافة لقلة الإنتاج العلمي الذي يحتاج لمثل هذا التحكـيم، كما قد يعود السبب إلى أن أكثر بحوث الترقية ترسل للتحكيم لخارج الجامعات الأردنية. أمـا الفقرة التي تلتها في الرتبة فهي الفقرة (16) ونصها :" الجوائز العلمية أو الشهادات التقديريـة التي حصلت عليها" فقد حصلت على متوسط حسابي(1.70) ، وربما يعزى سبب قلة الإنتاجيـة لعدم وجود إنتاج علمي مميز يستحق التقدير بجوائز أو شهادات تقدير، إضافة لقلة عدد الجهات المانحة والمقدمة لمثل هذه الجوائز والشهادات، وهذا ما اتفق مع نتـائج دراسـة (الزهرانـي ،1997). بينما حصلت الفقرة (9) ونصها :"طلبة الدراسات العليا الذين أشرفت عليهم " علـى متوسط حسابي (1.60) وهذا ما جعل الإنتاجية في هذا الجانب قليلة، وقد يعزى السبب كـون الإشراف مقصور على أصحاب الرتب العلمية العليا ، وخاصة ما يتعلق باطروحات الدكتوراة، إضافة لعدم وجود برامج دراسات عليا في بعض الجامعات خاصـة الأهليـة منهـا، ولكـون الإشراف على طلبة الدراسات العليا محكوم بقواعد وأنظمة جامعية تحدد لعضو هيئة التـدريس

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

عدد الطلبة الذين يحق له الإشراف عليهم. أما الفقرة (5) ونصها:"(الخدمات المقدمة للمجتمع في مجال الاستشارات) فقد حصلت على متوسط حسابي(1.59)، وهذا ما جعلها بمستوى إنتاجية قليلة، وقد يعزى السبب إلى لقلة الشراكة بين الجامعات والقطاعين الخاص أو العام، إضافة لعدم قناعة وثقة هذين القطاعين أو تقديرهم للإنتاج والبحث العلمي المنجز من قبل أعضاء هيئة التدريس، في حلهم ومعالجتهم للقضايا والمشكلات الاجتماعية في بحوثهم واستشاراتهم المقدمة. بينما حصلت الفقرة (6) ونصها : "(الخدمات العلمية المقدمة للمجتمع في مجال التدريب)" على متوسط حسابي(1.56) وهذا ما يؤكد قلة الإنتاجية العلمية بهذا الجانب، وقد يعزى لتوجه أعضاء هيئة التدريس للتدريس والعزوف عن التدريب وعقد الدورات التدريبية لقلة المردود المالي، وأحيانا لعدم توفر الوسائل والأجهزة المعينة في عقد مثل هذه الدورات . كما حصلت الفقرة (12)ونصها :" البحوث أو الكتب التي قمت بتحكيمها بغرض النشر من قبل جهات علمية" على متوسط حسابي(1.44) وهذه تعتبر إنتاجية قليلة جداً تمشيا مع التدرج الذي اعتمد للحكم على الإنتاجية العلمية، وقد يعزى ذلك لكثرة عدد أعضاء هيئة التدريس، وقلة الإنتاج العلمي من قبل الباحثين سواء أكان ذلك في مجال الكتب أو البحوث العلمية، إضافة لاعتماد بعض الجهات العلمية على جهات علمية معينة محددة ، وقد تكون من خارج الوطن . أما الفقرة (14) ونصها: " الزيارات العلمية التي قمت فيها لمراكز البحث العلمي في الخارج" فقد حصلت على متوسط حسابي (1.37) وهذه إنتاجية قليلة جداً بسبب ما يترتب على السفر من تكاليف مالية عالية، لا يستطيع عضو هيئة التدريس تحملها دون مساعدة من الجامعة ، أو من أية جهة أخرى إضافة لقلة الدعم المالي المقدم من جانب الجامعات لتغطية نفقات السفر لمثل هذه المراكز البحثية في الخارج وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (الزهراني،1997؛توق وضياء الدين، 1988؛ طنساش، 1995؛ محمد،2002) بينما جاءت الفقرة (49) ونصها:"(العقود التي أبرمتها مع القطاع الخاص

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أو القطاع العام" بمتوسط حسابي(0.81) وهذا ما جعل الإنتاجية قليلة جداً لقلة العقود التي تبرم بين الجامعات والقطاعين الخاص أو العام ، ولقلة الشراكة بين الجامعات والقطاعين العام أو الخاص ، وربما لعدم قناعة هذين القطاعين بإنتاجية الجامعات، وقدرتها على المساهمة في التنمية المجتمعية. أما الفقرة (2) ونصها :" الكتب التي ترجمتها أو حققتها أو شاركت في ترجمتها أو تحقيقها" فقد حصلت على متوسط حسابي(0.79) وهذه إنتاجية قليلة جداً في مجال الترجمة والتحقق تعزى لقلة عدد المختصين بمجال الترجمة ، وحاجتهم لإتقان لغات أجنبية أخرى إلى جانب لغتهم بشكل جيد، وللحاجة للوقت والمال الذي تتطلبه الترجمة والتحقيق كونهما يتطلب جهداً وعناءً كبيرين للتحقق من صدق وصحة ما يراد التحقق منه ، وربما لعدم توفر الكثير من المراجع والمصادر التي تساعد على الإنتاج في هذين المجالين . وهذه قد تخالف بعض الدراسات التي توصلت لإنتاجية متقدمة في هذا الجانب كدراسة (توق وضياء الدين،1988). أما الفقرة (13) ونصها:"الدوريات العلمية التي أنت فيه كعضو هيئة تحرير/لجنة استشارية" فقد حصلت على إنتاجية معدومة وبمتوسط حسابي(0.31) ، وربما يفسر ذلك لقلة عدد الأعضاء الذين يتم اختيارهم من قبل القائمين على الدوريات العلمية للقيام بمثل هذه الأعمال والاستشارات العلمية. وأخيراً جاءت الفقرة(17) بأدنى إنتاجية وبالرتبة الأخير بين فقرات الاستبانة، إذ حصلت على متوسط حسابي(0.13)،وقد يعزى السبب لقلة براءات الاختراع التي يسجلها عضو هيئة التدريس، كونها أكثر وجوداً في الكليات العلمية، كما تيتطلب مثل هذه البراءات الكثير من التكاليف و النفقات، والتي يعجز عضو هيئة التدريس الوفاء والالتزام بها دون مساعدة ودعم من جهة أخرى. وهذا التدني في الإنتاجية بمجال براءة الاختراع تتفق مع نتائج دراسة (توق وضياء الدين،1988) (الجدول16)

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

وبعد إجراء الباحث للمعالجات الإحصائية اللازمة وباستخدام اختبار (ت) لبيان الفروق بين تقديرات أفراد العينة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية عن المعيار المقبول(2.49) للإنتاجية العلمية (الجدول 17). تبين أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝ = 0.05) عند نشاط الكتب التي ألفها أو شارك في تأليفها عضو هيئة التدريس، وقد يعزى ذلك لأن كميات الإنتاجية من الكتب التي تم تأليفها أو المشاركة في تأليفها مقبولة، وهي فوق الحد الأدنى للإنتاجية المقبولة (2.49) والفروق في الإنتاجية متباينة وتباينها ليس دالا إحصائيا، مما يعني أنه طبيعي وبديهي ولا أثر له. بينما توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند نشاط البحوث التي نشرها في الدوريات العلمية المحكمة، والمؤتمرات العلمية، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وفروق في الإنتاجية في بقية الأنشطة ضمن المحاور الثلاثة ، فهي فروق ذات دلالة إحصائية وتعكس قيما دون الحد الأدنى من الإنتاجية المطلوبة ومن المعيار المحدد(2.49). وقد يعزى ذلك إلى اهتمام الجامعات بالبحث العلمي، ولما توليه من عناية واهتمام، إضافة لاهتمام عضو هيئة التدريس نفسه بالبحوث العلمية المنشورة كونها تعتبر من المعايير الأساسية للترقية العلمية ، ونتيجة للدعم والحوافز المقدمة من الجامعات تشجيعا للبحث العلمي، حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (∝ = 0.05) عند بقية النشاطات، كونها أقل من المعيار المقبول للإنتاجية العلمية .

وبشكل عام نجد أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية جاءت قليلة ولم ترق إلى المستوى المطلوب ،حيث كان المتوسط العام لإنتاجية أعضاء هيئة التدريس(1.69)وبدرجة تقدير قليلة ، في الوقت الذي كان من المفترض أن تتناسب الإنتاجية العلمية، مع الكفاءات والخبرات العلمية التي تزخر بها الجامعات الأردنية.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

مناقشة نتائج السؤال الثالث والذي نصه:

ما عدد ساعات العمل الأسبوعية التي يخصصها عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لمهامه الرسمية؟

أظهرت النتائج بعد إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة، واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع ساعات عملهم الأسبوعية على مهامهم الرسمية، ولكل فقرة ومجال من هذه الفقرات والمجالات الثلاثة أن هناك فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة والأداة الكلية وحسب متغيرات الدراسة وأن مجال التدريس قد احتل الرتبة الأولى وبمتوسط عدد ساعات عمل أسبوعية(25.39) وانحراف معياري(3.97)، وهذا يؤكد أهمية وظيفة التدريس المنوطة بعضو هيئة التدريس، حيث أن عضو هيئة التدريس يشغل معظم وقته بالتفرغ لأدائها على الوجه الأكمل وفق متطلبات الوظيفة التي يقوم بها، إذ يُطلب منه تدريسا ويعطى أجرا مقابل ذلك العمل، باعتبار أنها الوظيفة الرئيسة التي ينتظرها منه المتأثرون بعملية التدريس من طلبة وغيرهم والتي تحتاج لمتطلبات وساعات عمل كافية. ومن هنا أولت التشريعات العناية القصوى لتخصيص الساعات التي سيقوم بها أعضاء هيئة التدريس من خلال المحاضرات المنهجية وفق برنامج دراسي محدد، ومن هنا يمكن تفسير تخصيص عدد من الساعات لمهمة التدريس، وهذا ما اتفق مع نتائج دراسة (السهلاوي والنويصر،1416هـ). ومن ثم احتل مجال البحث العلمي الرتبة الثانية في متوسط عدد ساعات العمل اللازمة للقيام بالبحث العلمي وبمتوسط(11.32) وانحراف معياري (2.08) مما يدلل على أهمية تخصيص الوقت الكافي من قبل عضو هيئة التدريس للقيام بالبحوث العلمية في مجال تخصصه والتي تتطلب قدرا متوسطا من الوقت اللازم لهذه الغاية، وجاء مجال خدمة المجتمع في الرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط عدد ساعات عمل اسبوعية (2.76) وانحراف

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

معياري(17.0)، حيث تبين عدم تخصيص وقت كبير من قبل أعضاء هيئة التدريس لهذا المجال وربما يعود ذلك إلى كثرة الأعباء التدريسية والأعمال الإدارية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، والتي قد تمنعهم من تقديم خدمات للمجتمع، إضافة لانشغالهم بما هو أهم وأجدى لهم نفعا ماديا ومعنويا، والمتمثل في التدريس وإجراء البحوث، وكما هو موضح في الجدول (18).

كما ظهر في مجال التدريس أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يخصصون جل ساعات عملهم للتدريس، حيث حصلت الفقرة (1) ونصها:"المحاضرات الأسبوعية" على متوسط حسابي (11.70) وانحرف معياري (3.45) وقد يعزى السبب إلى العبء التدريسي الذي يحدد نصاب عضو هيئة التدريس، حسب رتبته العلمية والمحكوم بقواعد وأنظمة جامعية، حيث أن عبء التدريس المتعارف عليه يتراوح بين 12- 9 ساعة أسبوعية(الكيلاني ،عدس،بلا)، إضافة للأعمال الإدارية التي قد يكلف بها، ومن هنا يتبين لنا أن هناك ضغوطا في العمل على أعضاء هيئة التدريس يتركز أكثره بعدد ساعات التدريس، مما يحد من فرص انصرافهم للإسهام في النشاطات العلمية الأخرى، وهذا ما اتفق مع نتائج دراسة (توق وضياء الدين،1988).

أما بالنسبة للتخطيط للمحاضرات والتدريس فقد احتل الرتبة الثانية في هذا المجال وحصلت هذه الفقرة(4) ونصها:"التخطيط للمحاضرات والتدريس " على متوسط عدد ساعاتعمل(11.70) وانحراف معياري (3.45). وهنا لا يخفى على أحد أن نجاح أي عمل هو التخطيط السليم، والإعداد المسبق وتجهيز اللوازم والأدوات الضرورية قبل المباشرة فيه، خاصة في مجال التدريس، والذي يحتاج إلى الإعداد والتحضير المسبق وإعداد وتجهيز الوسائل المعينة والمساعدة على تحقيق الأهداف المرجوة. وهذا لا شك أنه يحتاج لوقت قد يوازي الوقت الذي يحتاجه عضو هيئة التدريس في المحاضرة .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أما فقرة(3) ونصها: "حضور اللجان داخل الكلية أو الجامعة" فقد احتلت الرتبة الأخيرة في متوسط عدد ساعاتالعمل الاسبوعية، فهم يرون أن حضورهم ومشاركتهم قليلة نسبيا إذا ما قورنت بالوقت الذي يخصص للمحاضرات والتدريس، فقد حصلت على متوسط (6.99) وانحراف معياري (6.92)، ويرى توق وضياءالدين أن عضو هيئة التدريس عنصر أساسي في المجتمع الجامعي ، وتجاهله أو أبعاده عن حضور اللجان التي تتعلق بمهامه ومسؤولياته على وجه التحديد يحد من نشاطاته، وتشعره بأنه شخص غريب عن الجامعة، وتضعف لديه الولاء للتنظيم الذي يعمل فيه. وهذه قد تختلف مع نتائج دراسة (توق وضياء الدين، 1988) والتي بينت أن عضو هيئة التدريس يقضي وقتا طويلا في حضور اللجان مما يثقل كاهله ويحد من إنتاجيته.

أما بالنسبة لمجال خدمة المجتمع فعلى الرغم من أنه من الوظائف الأساسية لعضو هيئة التدريس، إلا أنه يلاحظ أن إسهام أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال ضعيف جدا ولا يُخصص له الوقت الكافي، والذي يتناسب مع هذا الأمر المهم. ففي هذا المجال بجانبيه: الاستشارات والتدريب لم يتجاوز المتوسط لعدد ساعات العمل الأسبوعية التي يحددها عضو هيئة التدريس (2.765) وانحراف معياري (0.17). وكما هو موضح في الجدول (20). وهذه الساعات إذا ما قورنت بالساعات المخصصة للتدريس نجد أنها لم تصل إلى ما نسبته 10% – 12%، كما ونلاحظ أن الساعات المخصصة للتدريب هي أيضا أقل من الوقت المخصص للاستشارات، وقد يعزى ذلك لضعف العلاقة والتواصل بين الجامعة والمجتمع المحلي، وللأعباء التدريسية ولاإدارية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، والتي قد تحد من تقديم الكثير من الخدمات وهذه قد تتفق مع نتائج دراسة(توق

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

وضياءالدين،1988؛الزهراني،1997؛الكبيسي،1412هـ) بأنها من العوامل المؤثرة والمعوقة للبحث والإنتاج العلمي.

إن من أهداف الجامعة أن تقوم بتقديم خدمات للمجتمع، لذلك وجهت جزءا من نشاطاتها العلمية والثقافية المختلفة لغرض إيجاد الحلول الصائبة لمشكلات المجتمع في ميادين العمل والإنتاج وقضايا البيئة، وكل ما يتعلق بحياة الإنسان وتطوره، لهذا نلاحظ أن الجامعات في البلدان المتقدمة صارت منغمسة في قضايا التنمية الشاملة(زيادة،1998).

أما مجال البحث العلمي فقد احتل الرتبة الثانية في متوسط الساعات التي يحددها عضو هيئة التدريس لنشاطاته في هذا المجال بين المجالات الثلاثة، حيث جاء متوسط عدد الساعات المخصصه(11.32) وانحراف معياري (2.08). وهذا يخالف ما توصلت إليه نتائج دراسة السهلاوي (1406 هـ) فقد احتلت الفقرة (1)ونصها: "الساعات المخصصة لأبحاثك الخاصة" المتوسط (6.08) والانحراف المعياري (6.40) حيث احتلت الرتبة الأولى، بالرغم من أن الأبحاث العلمية في الواقع تنال نصيبا متواضعا من وقت أعضاء هيئة التدريس، ولأسباب لعل في مقدمتها انشغالهم بالأعمال الإدارية والروتينية أكثر مما ينبغي داخل الجامعة أو الكلية، في الوقت الذي يفترض أن يشكل نصيب البحث العلمي نسبة عالية من وقت عضو هيئة التدريس الرسمي، كما جاءت "الساعات التي يخصصها للإشراف على أبحاث الطلبة" بالرتبة الثانية وبمتوسط (3.21) وانحراف معياري (3.21)، وجاءت الفقرة(3) التي نصها: "الساعات المخصصة للإشراف على طلبة الدراسات العليا" بمتوسط (2.03) وانحراف معياري(3.15) بالرتبة الأخيرة(الجدول 21). وقد يعزى ذلك إلى أن الإشراف على طلبة الدراسات العليا وخاصة الدكتوراة خاص بأصحاب الرتب العلمية العليا اكثر من الرتب الأخرى، حيث أن عدد أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ وأستاذ مشارك حسب التوزيع الطبيعي أقل

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

من عدد أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد، وهذا ما اتفق مع العدد الذي ورد في عينة الدراسة، وتتفق أيضا مع ما ورد في دراسة(توق وضياءالدين ،1988) بأن أغلبية عينة دراسة توق كانت من الرتب الأكاديمية الأولى(مدرس، أستاذ مساعد) حيث وصلت نسبتهم إلى حوالي86.2 % في حين كانت نسبة الأساتذة أقل من ربع العينة، وهذا التوزيع يتفق مع التوزيع الطبيعي المعتاد للرتب العلمية داخل الجامعات. وقد يعزى حصول فقرة "الساعات المخصصة لأبحاثهم الخاصة" الرتبة الأولى لما توليه الجامعات من اهتمام بجانب البحث العلمي واعتماده كمعايير لترقية أعضاء هيئة التدريس خاصة في الجامعات الرسمية، إضافة إلى أن هذا النشاط هو نشاط ذاتي يعتمد على شخصية وقدرة ورغبة عضو هيئة التدريس بالعمل البحثي، ولا يرتبط برتبة علمية، بل قد يكون حافزا للأساتذة المساعدين والذين هم أكثر عدداً في عينة الدراسة للبحث العلمي بهدف الحصول على الترقية العلمية.

وإذا ماعلمنا أن عدد ساعات العمل اليومي المنصوص عليها في معظم التشريعات وقوانين العمل لا تزيد عن ثماني ساعات ونجد أن عدد عدد ساعات العمل الأسبوعية لا تزيد عن أربعين ساعة موزعة على خمسة أيام. ومقارنة مع عدد ساعات العمل التي يخصصها عضو هيئة التدريس لمهامه الرسمية والتي جاء متوسطها (39.47) حسب نتائج هذه الدراسة نلاحظ أن عضو هيئة التدريس يقوم بساعات عمل كاملة، هذا إضافة لساعات العمل التي يقوم بها في البيت من تحضير وإعداد للعمل الجامعي. وعليه يرى الباحث ضرورة تخفيف الأعباء التدريسية والأدارية الملقاة على عانق أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، من خلال توفير عدد كاف من مساعدي البحث والتدريسو وغير ذلك من التسهيلات اللازمة للعمل الجامعي.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

رابعاً:مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ونصه:

"هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينـة لتصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيـرات: الجـنس،والكليـة ،وصفة الجامعة، والرتبة العلمية"؟

لقد بينت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي العام لتصورات أعضاء هيئـة التـدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية كان (3.28) وانحراف معياري(0.67) وبدرجـة تقدير متوسطة، وهذا ما يسمح لنا بأن نقول بأن المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنيـة هو بمستوى متوسط.(الجدول 4)

هذا وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفـراد العينـة حسب متغيرات الدراسة، وكما هو موضح في الجدول (22) حيث أظهرت النتائج حسب متغير الجنس أن هناك فروقاً ظاهرية بين المتوسطات لتقديرات أفراد العينة على مجـالات الدراسـة والأداة الكلية ، كما تم استخدام اختبار (ت) لتحديد مستوى الدلالة الإحصائية لتلـك الفـروق، وكما هو موضح في الجدول (23)، والذي يبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحـصائية عنـد مستوى الدلالة(∝ = 0.05) عند جميع مجالات الدراسة، تعزى لمتغير الجنس، إلا عند مجـالي العلاقات الإنسانية والحوافز وذلك لصالح الذكور، حيث بلغت قيمة (ت) في مجـال العلاقـات الإنسانية (21.88) ومستوى الدلالة الإحصائية(0.000) وكذلك في مجال الحوافز بلغت قيمة(ت) (21.88) ومستوى الدلالة الإحصائية(0.000)، وهذا يعني أن للجنس تـأثيرا علـى هـذين المجالين ولصالح الذكور.وهذا يتفق مع نتائج دراسة الشريدة(1991)، وقد يعزى ذلـك لكـون الذكور أكثر قدرة على بناء علاقات إنسانية، ولكونهم يشكلون نسبة عالية في العمل اكثـر مـن

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

نسبة الإناث،إضافة لطبيعة العلاقات الاجتماعية المحافظة في المجتمعات العربية وما يرتبط بها من قيم واتجاهات اجتماعية، حيث يتفق هذا مع الواقع المعاش في جامعات الدول العربية ولارتباطه بمجموعة من القيم والتقاليد الاجتماعية،ونتيجة للمسؤوليات التي تقع على الأنثى داخل إطار الزواج والأمومة وضغوط العمل الاجتماعية السائدة ، التي مازالت تؤثر في حركة اندفاع المرأة نحو العمل الجامعي،والتي لا زالت تقيد حركتها نحو المشاركة في النشاطات العلمية، بالإضافة لحداثة الكثير من الجامعات الأردنية. مما زاد نسبة العاملين من الذكور في الجامعات بالنسبة للإناث.

أما بالنسبة للحوافز فقد يعزى ذلك الأثر لصالح الذكور كونهم أرباب أسر ومسؤولين بشكل مباشر عن توفير مستلزمات المنزل وحاجات جميع أفراد الأسرة، إضافة للالتزامات الاجتماعية والنفسية وحبا في التقدير وإثبات الوجود أمام الآخرين ولأسباب دينية كونهم المسؤولين عن القوامة. من هنا جاءت الحاجة لمنح الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس لتكون حافزا لرفع مستوى الإنتاجية.

أما بالنسبة لمتغير الكلية، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة وكما هو موضح في الجدول رقم(24) حيث أظهرت النتائج حسب متغير الكلية على مجالات الدراسة والأداة الكلية وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة والأداة الكلية، وقد تم استخدام اختبار(ت) لتحديد مستوى الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، وكما هو موضح في الجدول(25)، والذي يبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\propto$=0.05) عند بعض مجالات الدراسة، تعزى لمتغير الكلية ولصالح الكليات العلمية، وهذه المجالات هي:

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

مجال اتخاذ القرارات: حيث جاءت قيمة (ت) في هذا المجال (2.779) ومستوى الدلالة0.006

مجال التسهيلات والموارد الداعمة: بلغت قيمة (ت) (2.449) ومستوى الدلالة الإحصائية0.015

مجال الحوافز: حيث جاءت قيمة (ت) في هذا المجال(2.590) ومستوى الدلالة0.010

مجال أساليب الاتصال الإداري: حيث جاءت قيمة (ت) (2.011) ومستوى الدلالة 0.045

الأداة الكلية بلغت قيمة ت (2.179) ومستوى الدلالة الإحصائية0.030 وقد يعزى ذلك التأثير في مجال اتخاذ القرارات إلى الرغبة في تحقيق الذات الأكاديمية العلمية والاجتماعية. وبالنسبة لمجال التسهيلات والموارد الداعمة، فقد يكون لطبيعة الكليات العلمية وحاجتها لتوفير الدعم المالي لشراء التجهيزات والمواد المخبرية المكلفة، وكذلك وجود فنيين ومساعدي بحث لرفع مستوى الإنتاجية فيها، كما يتطلب من الكليات العلمية مواكبة كل جديد في التخصصات، وذلك لسرعة النمو وكثرة الاكتشافات في هذه التخصصات، إضافة للرغبة في تشجيع البحث العلمي من خلال توفير جميع متطلباته وتسهيلاته.

أما مجال الحوافز فقد يعزى لاختلاف الكليات العلمية عن الإنسانية لكونها تتعامل مع البحوث العلمية التجريبية والمختبرات الفنية والتجهيزات المخبرية المتنوعة، وتتضمن برامج وتخصصات علمية نادرة، كما يوجد عليها إقبال من الطلبة، وندرة في عدد أعضاء هيئة التدريس وخاصة في تخصصات معينة كالحاسب والطب البشري، وبعض التخصصات

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الهندسية، كل هذا يجعل الإدارة الجامعية تفكر بإعطائها أولويات وحوافز للمحافظة على الأعضاء كعلاوة الطب وطب الأسنان، إضافة لكثير من الأجهزة والأدوات العلمية التي تتطلب إدارة واستخدام أعضاء هيئة التدريس لها، ودعم مالي ينعكس على إنجاز عضو هيئة التدريس وسمعته العلمية الأكاديمية، ورفع مستوى إنتاجيته العلمية ماديا ومعنويا، على عكس الكليات الإنسانية التي تفتقر إلى الدراسات التجريبية العلمية التي تحتاج إلى تمويل مالي كبير من الجامعات.

أما مجال أساليب الاتصال الإداري فمعظم أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية هم خريجو جامعات غربية مما ينعكس ذلك على أسلوب تعاملهم وانفتاحهم على الآخرين، وتفعيل وسائل الاتصال المختلفة، وقد يكون على عكس أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية من خريجي الجامعات العربية ،الذين قد يفتقرون لمثل هذه المهارات في الاتصال.

أما بالنسبة لمتغير صفة الجامعة: فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لهذا المتغير على مجالات الدراسة والأداة الكلية، وكما هو موضح في الجدول (26) حيث أظهرت وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة والأداة الكلية، كما تم استخدام اختبار(ت) لتحديد مستوى الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، وكما هو موضح في الجدول(27)، والذي يبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(α=0.05)عند جميع مجالات الدراسة تعزى لمتغير صفة الجامعة ماعدا مجال التسهيلات والموارد الداعمة، حيث جاءت قيمة (ت) (2.773) ومستوى الدلالة 0.006. ومجال الحوافز حيث جاءت قيمة (ت) (3.100) ومستوى الدلالة الإحصائية0.002 وذلك لصالح الجامعات الرسمية، وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعات الرسمية أغلبها جامعات قديمة وعريقة، وهذا ما جعلها تحقق إيرادات مالية، ولا تضع الربح كأولوية في

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

عملها، مما يجعلها قادرة على توفير التسهيلات اللازمة وتحظى بدعم مالي أكثر وأقوى وأقـــدر من الجامعات الأهلية في تحمل النفقات والأعباء المالية وتوفير التسهيلات والمـــوارد الداعمـــة، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس كونها تتلقى الدعم المالي مـــن خزينـــة الدولة، وبخلاف الجامعات الأهلية التي تعتمد على موازناتها وإيراداتها الخاصة، ولكونها تعمل على تحقيق الربح وتقليص الإنفاق ما أمكن ذلك.

أما بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية: فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لهذا المتغير على مجالات الدراسة والأداة الكليـــة، وكمـــا هـــو موضح في الجدول (28) حيث أظهرت النتائج وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقـــديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة والأداة الكلية، هذا وقد تم استخدام تحليل التبـــاين الأحـــادي لتحديد مستوى الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، وكما هو موضح في الجدول (29)، والذي يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\propto$ = 0,05) عند جميع مجالات الاستبانة والأداة الكلية ما عدا مجال المشاركة في اتخاذ القرارات، ومجال العلاقـــات الإنـــسانية تعـــزى لمتغير الرتبة العلمية، ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار (شـــافيه)، وكمـــا هـــو موضح في الجدول(30)، حيث بين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي الرتب العلمية (أستاذ) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي الرتب العلمية (مشارك ، مساعد) مـــن جهة ثانية لصالح تقديرات ذوي الرتب العلمية(أستاذ) عند جميع مجالات المقارنـــة الخمـــسة: التسهيلات والموارد الداعمة وأساليب الاتصال الإداري،والحوافز وأعباء العمل وتقـــويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس، ويعزى ذلك إلى أن الأستاذ قد يكون أقرب إلى الإدارة بحكـــم خبرتـــه وعلاقاته والمهام الموكلة إلية ،ولكفاءته وسعة اطلاعه، ومن المهام الإدارية التي تجعله قريبـــا من اتخاذ القرارات.

وبشكل عام يلاحظ أن المتوسطات الحسابية للمجالات السبعة الخاصة بالمناخ التنظيمي قد جاءت بدرجة تقدير متوسطة، عدا مجال واحد هو مجال أعباء العمل، فقد جاء بدرجة تقدير كبيرة، وهذا ما جعل المتوسط العام للمناخ التنظيمي ضمن المستوى المتوسط، وأن ليس هناك فروق بين تصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للمناخ التنظيمي، مما يشير إلى أن هناك تصورات مشتركة لطبيعة المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس ونصه:

"هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات:الجنس،والكلية ،وصفة الجامعة، والرتبة العلمية؟"

بعد إجراء الباحث للمعالجات الإحصائية اللازمة لبيان الفروق بين تقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على جميع متغيرات الدراسة وكل على حده، تبين أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة والأداة الكلية حسب متغير الجنس(الجدول 31)، ولكن عند استخدام اختبار (ت) لبيان الفروق بين تقديرات أفراد العينة لتوزيع عدد ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغيرات الدراسة: الجنس، والكلية، وصفة الجامعة، والرتبة العلمية، وكل على حده تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\propto = 0.05$) عند جميع المجالات تعزى لمتغير الجنس، وكما هو موضح في الجدول (32)، وكذلك بالنسبة لمتغير الكلية لم يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية وكما هو موضح في الجدول (34) وقد يعزى ذلك إلى أن الوقت المخصص والمطلوب من كلا الجنسين هو نفسه، خاصة وأن كثيراً من مجالات العمل ونصاب عضو هيئة التدريس من

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الساعات يخضع لقوانين وأنظمة جامعية، وأن متطلبات العمل هي نفسها عند الطرفين، مما يدل على عدم وجود أثر للجنس على توزيع ساعات العمل الأسبوعية، وكذلك عدم وجود أثر لنوع الكليات العلمية أو الإنسانية على توزيع ساعات العمل الأسبوعية وقد يعزى إلى أنهم جميعا وبمختلف الكليات يحتاجون إلى نفس الوقت لأنشطتهم العلمية تقريبا، كما يحتكمون لنفس التشريعات التي تحدد العبء التدريسي سواء في الكليات العلمية أم الإنسانية.

بينما تبين أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\propto = 0.05$) عند مجال البحث العلمي والأداة الكلية تعزى لمتغير صفة الجامعة ولصالح الجامعات الرسمية حيث بلغت قيمة (ت) (4.167) ومستوى الدلالة (0.000.) وكما هو موضح في الجدول (36)، وقد يعزى ذلك لاهتمام الجامعات الرسمية بالبحث العلمي، وقلة أو عدم وجود برامج دراسات عليا في أكثر الجامعات الأهلية،كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\propto = 0.05$) عند مجال التدريس وخدمة المجتمع، ولكن أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\propto = 0.05$) عند مجال البحث العلمي والأداة الكلية، تعزى لمتغير الرتبة العلمية ولصالح رتبة أستاذ مساعد(جدول 37). وعند استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لبيان الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة لتوزيع ساعات العمل الأسبوعية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغير الرتبة العلمية. فقد بينت النتائج وكما هو موضح في الجدول (38) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\propto = 0.05$) عند مجال التدريس وخدمة المجتمع والأداة الكلية تعزى لمتغير الرتبة العلمية. بينما بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\propto = 0.05$) عند مجال البحث العلمي، وبناء على ذلك تم استخدام(اختبار شافيه) وكما هو موضح في الجدول رقم(39) لتحديد مصادر تلك الفروق، حيث بين الجدول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات ذوي الرتب العلمية (أستاذ

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

مساعد) من جهة ومتوسط تقديرات ذوي الرتب العلمية (أستاذ وأستاذ مشارك) من جهة ثانية، وذلك لصالح تقديرات ذوي الرتب العلمية (أستاذ مساعد) عند مجال المقارنة، وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون رتبة(أستاذ مساعد) يحرصون على البحث العلمي وزيادة إنتاجيتهم لتحقيق شروط ومعايير الترقية المعمول بها في الجامعات الأردنية، بهدف الترقية لرتب علمية عليا بخلاف الأساتذة الذين تخلصوا من كثير من أعباء العمل، وقد يكون ميلهم للتأليف أكثر من البحث العلمي، علما بأن شروط الترقية العلمية تختلف ما بين رتبة علمية واخرى وما بين جامعة وأخرى.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس ونصه:

هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية ، وبين تقديراتهم لإنتاجيتهم العلمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية وبين تقديراتهم للإنتاجية العلمية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (40) .

لقد أظهرت النتائج أن أعلى علاقة ارتباطية إيجابية كانت بين تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي وتقديراتهم للإنتاجية العلمية، كانت عند مجال العلاقات الإنسانية، حيث ارتبطت بعلاقة إيجابية عالية بلغت(0.81) مع إنتاجية عضو هيئة التدريس في قضايا خدمة المجتمع، مما يعزز العلاقة العضوية المنطقية بين من يهتم بالعلاقات الإنسانية ويقدرها، الأمر الذي يوجب اهتماما وتقديرا موازيا في قضايا خدمة المجتمع التي تهم الإنسان العضو الأبرز في المجتمع والمقدرة اهتماماته وعلاقاته الإنسانية.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

بينما جاءت العلاقة بين تصورات أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي والإنتاجية العلمية في مجال تقويم الأداء للمناخ مع تقديراتهم للإنتاجية في مجال خدمة المجتمع، حيث بلغت($\propto$ = 0.50) مما يدل على أن اهتمامات أعضاء هيئة التدريس في قضايا خدمة المجتمع البحثية بعيدا عن النشر العلمي والنشاط العلمي، لا تنصب في تقويم أدائهم من قبل رؤسائهم في الجامعات، حيث أن التقويم يرتبط بمقدار ما ينجزه من نشر علمي ونشاط علمي يؤدي لترقيته وزيادة راتبه وتقويمه بكفاءة أعلى.

فمن البديهي أن تكون هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين الإنتاجية العلمية وكل من المجالات الستة: المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الإنسانية والتسهيلات والموارد الداعمة والحوافز وأساليب الاتصال الإداري وتقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. حيث أن مشاركة عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات، لها أهمية وتأثير بالغين في فعالية المؤسسة التعليمية، كما أن مشاركته في اتخاذ القرارات تجعلهم أعضاء فاعلون، حيث أثبتت الكثير من الدراسات أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين المشاركة في اتخاذ القرارات والإنتاجية العلمية، إلا إذا اعتبرت تلك المشاركة شكلية، كما تعد المشاركة مصدراً من مصادر الدعم المعنوي للعاملين وتخفف من وجود الصراعات داخل المؤسسات، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (القريوتي،1994) ويتفق مع ما توصل إليه الصباغ من أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار يجعل العمل ذا دلالة ومعنى ويخلق دافعا للعمل(الصباغ،1980).

وكذلك الحال بالنسبة لأساليب الاتصال إذا ما توفرت وسائل الاتصال وفَتحت قنوات الاتصال مع البيئة الخارجية، فإنها سترسخ المناخ العلمي المناسب وتزيد من الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس. وكذلك تخفيف ساعات العمل والأعمال الإدارية وتخفيف الضغوط الجسمية والنفسية والفكرية من قبل إدارة الجامعة ، والتي ستصرف عضو هيئة التدريس للإنتاج

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

والبحث العلمي. هذا إلى جانب التقويم السليم القائم على أسس ومعايير محددة وواضحة ومعلنة، ويتم التعامل من خلالها بموضوعية وشفافية وعدالة، والتي لا شك ستدفع بعضو هيئة التدريس إلى البحث والإنتاج والارتقاء بمستوى إنتاجيته العلمية. بينما أعباء العمل فهي على العكس من ذلك، فكلما زادت أعباء العمل انخفضت الإنتاجيته العلمية ولذلك، جاءت العلاقة بـــين المنـــاخ التنظيمي والإنتاجية في هذا المجال علاقة ارتباطية سلبية .

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

التوصيات:

نتيجة لمراجعة الدراسات السابقة حول موضوع الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها، واستنادا إلى نتائج هذه الدراسة يمكن تقديم بعض التوصيات التي يرى الباحث أن الأخذ بها سيسهم في زيادة فعالية الجامعة، ورفع مستوى الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس فيها ومنها:

1 – ضرورة تخفيف الأعباء التدريسية والإدارية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وتحسين ظروف العمل بالأقسام الأكاديمية عن طريق توفير عدد كاف من مساعدي البحث والتدريس المؤهلين والقادرين على مساعدة عضو هيئة التدريس على الانتاج.

2 – تشكيل لجان علمية ذات كفاءة عالية لدراسة أسباب تدني الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ووضع خطط وتصورات لمعالجة هذه الظاهرة.

3- ضرورة إعداد رؤساء الأقسام الأكاديمية وفق برامج تدريبية تتضمن أسس القيادة وأساليبها وعناصر المناخ التنظيمي، بما يضمن تحقيق أداء أفضل وبيئة مناخية مناسبة.

4 – إجراء دراسات للتعرف على المناخ التنظيمي في الجامعات من وجهة نظر الطلبة أو العاملين لكونهم أعضاء في المجتمع الجامعي، يؤثرون ويتأثرون وعدم اقتصار الدراسات على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

5 – أن تسهم وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية بتخصيص مبلغ أو نسبة من أموالها لدعم التعليم والبحث العلمي.

6 – محاولة إيجاد الدوافع والحوافز المادية والمعنوية التي تحمل عضو هيئة التدريس من (الإناث)على منافسة عضو هيئة التدريس من (الذكور)، وزيادة معدلات إنتاجيتهن العلمية.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

7- تكريم الجامعات للمبتكرين والمتميزين من أعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم الحوافـو المادية والمعنوية المتمثلة بطباعة الكتب المؤلفة والمترجمة، إضافة لمنح المكافآت المالية لقـاء قيامهم بأعمال إضافيةعلى مهامهم الأصلية.

8- تشجيع أعضاء هيئة التدريس علىالترجمة والتأليف بلغات أخرى إلى جانب اللغة العربيـة، ومن ثم السعي إلى نشر أبحاثهم ودراساتهم بالدوريات الأجنبية.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المــــراجـــع

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المراجع العربية .

- الابراهيم، محمد عقلة.(1988). **حوافز العمل في الإسلام والنظريات الوضـــعية**، الأردن: عمان، مكتبة الرسالة الحديثة .

- أبو سمرة، محمود. (1999). **تقييم المناخ التنظيمي في جامعة القدس من وجهة نظـــر أعضاء هيئة التدريس فيها**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين .

- أبو شيخة، أحمد.(1988). تقييم أولي للإنتاجية في الاقتصاد الأردني،**البنوك فـــي الأردن**. العدد(7).

- اتحاد الجامعات العربية.(1989). **"بحوث مختارة ،الواقع والتوصـــيات" نـــدوة تحـــديث الإدارة الجامعية من 18 –20 آذا**. اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع منظمة اليونسكو وجامعة اليرموك.

- أحمد، أحمد إبراهيم .(1998). **تحديث الإدارة التعليمية**،ط1،دار الفكر العربي. القاهرة.

- بدري، احمد زكي. (1982). الكفاية الإنتاجية وعوامل انخفاضها ووسائل رفعها. **مجلـــة دراسات عمالية**. العدد(17). بغداد.

- بروس ون، هايلاد و ميرل ج ، بوست.(1994). **الحكمة الإدارية**، ترجمة محمد صلاح، إنتاج بيت الأفكار الدولية، الأردن: عمان.

- بوباطنة، عبدالله.(1981)." **هجرة الأدمغة العربية**" التقرير النهائي للمؤتمر الأول للوزراء المسؤولين عن التعليم في الوطن العربي، الجزائر، مايو،1981.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- البوهي، فاروق شوقي.(1990). المناخ التنظيمي لبعض مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الإسكندرية في ضوء نظريات التعلم،**مجلة دراسات تربوية**. المجلد الخامس، العدد(26).

- التل،احمد.(1998). التعليم العالي في الأردن. المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية(مؤسسة آل البيت): عمان.

- توق، محي الدين وزاهر، ضياء الدين.(1988). **الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات الخليج العربي**. مكتب التربية العربي لدول الخليج . الرياض: السعودية .

- الجبوري، وداد مهدي. (2000). **المناخ التنظيمي السائد في الأقسام العلمية لكليات جامعة القادسية**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بغداد .

- جعفر، ضياء.(1984) . **خصائص بيئة كليات التربية، قياسها وتحديدها**. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر: القاهرة.

- الجوفي، محمد احمد. (2000). **فاعلية المناخ التنظيمي للجامعات اليمنية(صنعاء – عدن – إب) في ضوء أنموذج مقترح**. أطروحة دكتوراة غير منشورة. الجامعة المستنصرية .

- الحجي، احمد إسماعيل .(2001). **إدارة بيئة التعليم والتعلم، النظرية والممارسة داخل الفصل والمدرسة**. ط 2. دار الفكر العربي، القاهرة.

- حلمي، محمد.(1996). **البحث العلمي في الجامعات وأهدافه ومستقبله**، مؤتمر القاهرة للدراسات العليا وتحديات القرن الحادي والعشرين، أبريل 1996، جامعة القاهرة: القاهرة.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- حمامي، يوسف والتل، خلف.(1994). قياس الإنتاجية في منظمات الخدمات باستخدام المصفوفات الإلكترونية. **مجلة أبحاث اليرموك**، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد الحادي والعشرين، العدد(2). جامعة اليرموك:الأردن.

- حمود، خضير كاظم.(2002). **السلوك التنظيمي**. ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

- الخطيب، أحمد. (2001). **الإدارة الجامعية : دراسات حديثة**. ط 1. مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، اربد: الأردن .

- الخميسي، السيد سلامة. (1994). مصادر النمو المهني لأستاذ الجامعة. **مجلة دراسات تربوية**. المجلد التاسع، الجزء 16. رابطة التربية الحديثة. القاهرة : مصر.

- الخياط، أسماء عبد الرحيم.(2000). الاتصال التربوي بين المدارس الثانوية ومدرسيهم إزاء بعض المواقف في الإدارة المدرسية. **مجلة كلية التربية**، العدد(2)، الجامعة المستنصرية.

- ديفنز، كيث.(1974). **السلوك الإنساني، دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي**. ترجمة د.عبد الحميد مرسي، ود.محمد إسماعيل يوسف. دار نهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة.

- الذنيبات، محمد. (1999). المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في أجهزة الرقابة المالية والإدارية في الأردن. **مجلة دراسات**، الجامعة الأردنية المجلد السادس، العدد(1).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- الربيحات، إبراهيم شحاده. (1994). **المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية في مديرية تربية عمان، وأثره في اتجاهات الطلبة نحو المدرسة**، رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية: عمان .

- رسمي، محمد حسن.(2004). **السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية**. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر: الإسكندرية. ط1.

- رفاعي، محمد رفاعي. (1989). **السلوك التنظيمي**، دار وائل للنشر والتوزيع: الأردن.

- روبي، أحمد والباكر، جمال محمد. (1995). أنماط المناخ التنظيمي المؤسسي بالمدارس الثانوية للبنين بدولة قطر كما يدركها المعلمون وعلاقتها بتوجههم نحو القوة الاجتماعية. **مجلة كلية التربية**، المجلد التاسع، العدد (1).

- زاهر، ضياء الدين. (1996). البحث العلمي وعوائده الاجتماعية. **مستقبل الأمة العربي**. المجلد الثاني، العدد(1).

- الزهراني، سعد عبدالله بردي. (1997). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى: واقعها وأبرز عوائقها. **مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الاسلامية**، المجلد التاسع، العدد(1).

- زويلف، مهدي حسن والعضايلة، علي. (1996). **إدارة المنظمة نظريات وسلوك**. ط1. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع: عمان .

- زويلف، مهدي، والقريوتي ، محمد قاسم. (1984). **مبادئ الإدارة نظريات ووظائف**.

© Arabic Digital Library Yarmouk University

- زيادة، مصطفى عبد القادر. (1998). "تجارب عالمية في تخطيط التعليم العالي وربطه باحتياجات التنمية. "**ندوة مسئولي التعليم العالي في البلدان العربية**، تونس،12 – 14 اكتوبر، 1998.

- السامرائي، مهدي صالح. (1999). الكشف عن المناخ التنظيمي السائد في الأقسام الدراسية بجامعة بغداد،**مجلة كلية التربية**، العدد(2)، الجامعة المستنصرية.

- سليمان، مؤيد سعيد. (1987). المناخ التنظيمي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، **المجلة العربية للإدارة**، المجلد الحادي عشر، العدد(1).

- السهلاوي، عبد الله ونويصر، خالد. (1416هـ). الإنتاجية والعوامل المؤثرة فيها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز، **مجلة جامعة الملك سعود**، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد الثامن.

- الشربيني، عبد الفتاح. (1987). المناخ التنظيمي وتطوير الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الكويتية. **المجلة العربية للإدارة**. المجلد الحادي عشر، العدد (3). الأردن.

- الشريدة، محمد نور. (1991). **تصورات العاملين في الشركات المساهمة العامة الأردنية للمناخ التنظيمي**، رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية : عمان– الأردن .

- شهيب، محمد علي. (1990). **السلوك الإنساني في التنظيم**. دار الفكر العربي، القاهرة.

- الشيخ، سليمان الخضري، وزاهر، فوزي أحمد. (1981). "مناخ المؤسسات التعليمية في دولة قطر،دراسة استطلاعية"، **دراسات الخليج العربي والجزيرة العربية**، العدد(26)، أبريل1981.

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

- الصباغ، زهير. (1980). العلاقة بين إغناء العمل والدوافع للعمل، **مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية**، المجلد الثامن، العدد(4)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

- الصباغ، زهير والدرة، عبد الباري. (1986). **إدارة القوى البشرية: منحى نظمي**، دار الندوة للنشر والتوزيع:بيروت– لبنان.

- طعامنة، محمد.(1994)."اتجاهات موظفي الحكومة نحو تقييم الأداء في نظام الخدمة المدنية في الأردن"، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد العاشر، العدد(3).

- طعامنة، محمد. (1996). أثر وحدات التطوير الإداري في المناخ التنظيمي السائد في القطاع العام في الأردن. **مجلة العلوم الإدارية**. المجلد الثالث والعشرون، العدد(2)، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية.

- طناش، سلامة.(1995). البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، الأهداف والحوافز والرضا، والمشكلات. **مجلة أبحاث اليرموك**. سلسلة العلوم الإنسانية. المجلد الحادي عشر، العدد(4).

- الطويل، هاني عبد الرحمن. (1986). **الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في النظم**، عمان:الأردن.

- الطويل، هاني. (1999). **الإدارة التعليمية، مفاهيم وآفاق**. دار وائل للنشر: عمان .

- عابدين، محمود عثمان محمود. (1977). دوافع العمل واحتياجات الأفراد في رفع كفايتهم الإنتاجية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- عاشور، أحمد صقر. (1986). **السلوك الإنساني في المنظمات**. دار المعرفة الجامعية: بيروت.

- العثامنه، نوال عبد الله. (1996). **تقييم المناخ التنظيمي لجامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك: اربد .

- عدنان، رؤوف. (1979). **حول العلاقات في المصنع**. وزارة الثقافة والإعلام، دائرة الرشيد للنشر: بغداد.

- عضايلة، علي محمد. (1996). **الولاء التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية**. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد(6).

- عطا الله، محمد علي. (1996). **واقع الصحة المنظمة في المدارس الحكومية مقارنة بالمدارس التابعة لوكالة الغوث في مدارس نابلس من وجهة نظر المعلمين**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح: نابلس.

- عطية، سليمان. (1982). الأساليب الإدارية والمالية الخاصة بتحسين معدل الإنتاجية ومستويات الأداء في القطاعين العام والخاص. **مجلة الاقتصاد والإدارة**. العدد(14). كلية الإدارة والاقتصاد: جامعة بغداد.

- العلي، وجيه عبد الرسول. (1983). الإنتاجية:مفهومها،قياسها، العوامل المؤثرة فيها. بيروت: دار الطليعة.

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

- عليان، ربحي مصطفى. (2003). لعلاقة بين الرضا عن الوظيفة وكل من: المؤهل العلمي، والتخصص، والحالة الاجتماعية، والخبرة، والراتب لدى المدرسة البحرينية العاملة في المكتبات العامة، **مجلة العلوم الإنسانية**، كلية الآداب: جامعة البحرين، العدد(26).

- العمري، إبراهيم. (1982). **دراسة نظرية وتطبيقية مع مجموعة من الحالات العملية والمباريات التدريبية**. الإسكندرية، دار الجامعات المصرية.

- العمري، بسام. (1996). درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. **مجلة الدراسات**، المجلد الثالث والعشرون. الجامعة الأردنية: عمان .

- العمري، بسام. (1998). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية نحو أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية. **مجلة دراسات**. العلوم التربوي. المجلد الخامس والعشرين، العدد(2). الجامعة الأردنية.

- العميان، محمود سليمان.(2002). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط 1، دار وائل للنشر، عمان .

- العواملة، نائل عبد الحافظ . (1993). إنتاجية الموظف العام في الأردن من وجهة نظر إدارية. **مجلة أبحاث اليرموك**، المجلد التاسع، العدد (3) .

- العواملة، نائل. (1994). أبعاد المناخ المؤسسي في الوزارات والدوائر المركزية في الأردن. دراسات **الجامعة الأردنية**، المجلد الحادي والعشرين، العدد(3)، عمان.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- قانع، مريوان و محمد، ريا. (1989). **أثر المناخ التنظيمي على المخرجات التنظيمية دراسة تطبيقية في معمل الصناعات الصوفية في اربيل**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد: الجامعة المستنصرية

- قراعين، خليل. (2000). المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات. **دراسات العلوم التربوية**. المجلد السابع والعشرين، العدد(2).

- القريوتي، محمد قاسم. (1994). المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، المجلد التاسع، العدد (5). الأردن.

- القريوتي، محمد قاسم . (2000). **السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنظمات الإدارية**. ط3 . دار الشروق للنشر والتوزيع. عمان.

- الكبيسي، عبدا لله وقمبر، محمود. (1412هـ). دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية للمجتمع. دراسة مقدمة للدورة 24 لمجلس اتحاد الجامعات العربية والمؤتمر العلمي، بعنوان: **اقتصاديات التعليم العالي في الوطن العربي ومكانها من خطط التنمية**، الدوحة 18 – 22 ربيع الآخر 1412هـ.

- الكرمي، زهر محمد. (1998). **الإنسان والتعليم**. دار الهلال للترجمة: اربد.

- كنعان، أحمد علي. (2001). البحث العلمي في كليات التربية بالجامعات العربية ووسائل تطويره، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، العدد (38). الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية . الأردن.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- الكيلاني عبد الله زيد وعدس، عبد الرحمن. (بلا). **الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية.**

- اللوزي، موسى. (1994). الرضى عن المناخ التنظيمي لدى الأفراد العاملين في مستشفيات القطاع العام في الأردن. **مجلة دراسات**.المجلد الحادي والعشرون، العدد (6)، الجامعة الأردنية : عمان .

- ماهر، محمد صالح. (1998). **المناخ التنظيمي في مدارس وكالة الغوث في منطقة اربد.** رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.

- محارمة، ثامر. (1996). المناخ التنظيمي في الفكر الإداري، **مجلة الإداري**، العدد(65)، مسقط، عمان. ص127.

- محمد، صادق ماجد. (1987). الإنتاجية بين النظرية والتطبيق. **مجلة الإداري**. المجلد التاسع، العدد(28). الأردن.

- محمد، محمد إبراهيم حسن. (2004). الإنتاجية العلمية أداة لتقويم أداء الأعضاء الأكاديميين بمدارس وكليات المكتبات وعلم المعلومات، عالم الكتب، المجلد السادس والعشرين، العددان (2,1)، دار ثقيف للنشر والتوزيع.

- محمد، محمد إبراهيم حسن. (2003). العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات المصرية. **مجلة اتحاد الجامعات العربية.** المجلد السادس والعشرين، العدد(42).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- محمد، منير الدين. (2002). أزمة البحث العلمي في الجامعات الإسلامية. **مجلة الجامعة**. العدد (3). اتحاد جامعات العالم الإسلامي.

- المعشر، زياد يوسف. (2001). المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية دراسة مقارنة بين الجامعات الرسمية والجامعات الخاصة السائد من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية. **مجلة جامعة دمشق**، المجلد السابع عشر، العدد(1).

- المغربي، كامل محمد. (1995). **السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعات في التنظيم**. ط2، دار الفكر للنشر والتوزيع: عمان.

- مقدادي، يزن خالد. (2003). **أثر المناخ التنظيمي على المشاركة في صنع القرار الإداري "البنك الأهلي الأردني كحالة دراسة"**، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك: اربد.

- المهيني، محمد. (1985). الإدارة الجامعية، **المجلة التربوية**، المجلد الثاني، العدد (5). كلية التربية: جامعة الكويت .

- ناصر، ستار جبار. (1979). **العلاقات الإنسانية وأثرها في الكفاءة الإنتاجية في المنشأة العامة للخياطة**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بغداد.

- الهادي،عبد الصمد عبد الله. (1989). "تحديث المناخ التنظيمي"،**ندوة تحديث الإدارة الجامعية**، اتحاد الجامعات العربية وجامعة اليرموك .

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في المملكة الأردنية الهاشمية. (2004 / 2005).

© Arabic Digital Library Yarmouk University

المراجع الأجنبيه :

- Adamson, Martha C. ad Zamora, Gloria.(1981).Publishing in Library science Journals: A test of The Olsgard Profile. *College &Research Libraries*.42,1981,p.235-241.

- AL-Ghamdi, Ali Saad Al-Ali.(2002). Factors Associated With Research And Publication Productivity Of *Library And Information Studies facult in Saudi – Arabian Universities*. Florida: A.AL – Ghamdi, 2002. P.132.(PH.D). Florida State University.

- Altman ,A, Valenzi, B. & Hodgetts, L.(1985). *Organizational Behavior Theory* ,New York ,Jovanovich Publishers.

- -Altman,R.(2000).Understanding the organizational climate. *Canadian manager*.25(2).

- Anderson, Carolyn. (1982). *The Search For School Climate: A Review Of Research*. Review Of Educational Research. 52,368-420.

- Ashfort, B, E.(1968). *Climate Formation; Issues And Extensions*. Academy Of management Review ,p.1-20.

- Bean,Houn.(1982). *A Causal Model of Faculty research Productivity*. Paper presented at the annual meeting of the American educational Research Association, New york, New york,March ,1982.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- Behrooz ,J.(1986). *Relation ship between organizational climate to job satisfaction of academic administrators selected community colleges and Universities* DA VOL.46,NO.10.

- Belcher, john G.(1988). *The Rote of anions in productivity management personnel* .

- Borkan, B.,Capa,Y., and Load man ,W.(2005). Measuring Organizational Climate and Organizational Commitment in Educational Context. *ERIC* Document Reproduction Service (EDERS) at(800)443 - 3742, http//eders, com.

- Bozemen, B, & Lee, S.(2005) .*The Impact of Research Collaboration on scientific productivity*.Annual meeting of the American Association For The Advancement Of Science. Denver ,co. WWW,rvm. Gatech. Edu.

- Centra,john A.(1982*). Determining Faculty Effectiveness –Bass Publishers* ,1982. *San Francisco: Jossey.*

- Cherry, Cynthia .(1988*). The moderation effect of Organizational climate on leader behavior and subordinate Satisfaction*. DAI ,Vol,48,No.10.

- Clemente, Frank.(1973). Early Career department of Doctoral Trining and Research Productivity. *American Journal of Sociology*. Vol. 79(Sept,1973).p.409-419.

- Clemente, Frank and Sturgis, Richard B.(1974).Quality of department of Doctoral Trining and Research Productivity. *Sociology of education* .Vol. 47 (Spring, 1974). P. 287- 299.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- Cross, Warren D.(1989). Pump up HR Productivity, *Personnel,* August. p.52
- Dessler, Gary. (1980). organization theory: Integrating structure and Behavior. Englewood cliffs ,New jersey ,Prentice hall .
- Edgert, Penny.(1994). Assessing campus climate. Implications for diversity. *New Directions For Institutional Research*, No.81.
- Evans, G,L.(1998). The relationship between organizational climate and job satisfaction as reported by community presidents. *Dissertation Abstracts International*,58.(7),2474.
- Fey, C & Beamish, P.(2001). Organizational climate Similarity and Performance. International Joint ventures in Russia. *Organization studies*.22(5).
- Fink, Edward. (1995). Analysis of organization Climate. *Human-communication-research*. Vol.21,No.4.
- Francis, G & Milbroun, G.(1980). *Human behavior*. Good year Publishing Company, Inc. California USA.
- Fulton, Oliver and Trow, Martin.(1974). Research Activity in American Higher Education *Sociology of Education.*
- Garland, Kathleen.(1990). Gender Differences in Scholarly Productivity Among Faculty in Accredited library Schools. *Library &Information Science Research.* Vol.12,no. 2(apr-jun.1990) p 155-166.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- Garland, Kathleen and Rike, Galen. (1987). Scholarly Productivity of Faculty At AlA Accredited Programs of Library and information Science. *Journal of Education for Library and information Science*. Vol. 28 (fall 1987). P.87-98.
- Gordon, G. & Cummins W. (1979). <u>Managing management climate</u>. D. C Health and Company, Massachusetts, USA.
- Gray Jerry L. & Starke Fredrick A. (1974). *organizational behavio .3ed , Charles E.* Merrill stark publishing company.
- Heydinger, Richard B M Simsek, hasan.(1992). An Agenda for Reshaping Faculty Productivity. Denverm Colo. *State higher Education excutive officers Association*, (Ed 356727).
- Hodgets, R. & Altman, S. (1979). *Organizational behavior*. W.B.B Saunders company, Philadelphia USA.
- Jamse Bavendam. (2001). *Special Repots, Managing Teamwork*, Vol , 5 .P.2.
- *Journal of Applied Psychology*. (1995). VoI 75,No.6 ,charts .7.
- Jules, Backman. (1969). *Wages Determination an Analysis wages Criteria*. London ,Mc Graw. Hill Book Company .
- Korytnyk, Christine A. (1988). comparison of the Publishing Patterns Between men and Women Ph . D .s In Librarianship. *Library quarterly*, Vol. 58, No.1(winter 1988).p.52-65.
- Likert, Rensis. (1978). *The Profile of a school: Are source for improving school Administration: Manual for Questionnaire Use*, (ann. Arbor, Michigan Likert Associates) Inc, p.1-3
- Litwin ,G, H & R. Stringer. (1968). *Motivation and organizational climate*, Boston, Division of Research,

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

graduate school and Business administration ,Harvard University.

- Martin, Sharon.(1984). Development and. validation of An instrument assess organizational. In community colleges. *DAI*, VOI, 45,N,4.
- Mcgregor, Eagene B.(1988). The Public sector Human resource puzzle strategic management of strategic Resource, *Public Administration Review* Vol,48.
- Mehrens, W. A. & Lehmann, 1.(1984). *Measurement and Evaluation ,in Education and psychology*. New York. Holt Rinehart & Winston.
- Moran, Barbara B.(1998). Evaluation of Faculty. Evaluation in schools of Library and information science In: *Educational of Library and Information Science*. vol. 60, supplement 23.
- Moran, E Thomas & Frederick's, Volkwein .(1988). Examining organizational climate in institutions of higher education. *Research In Higher Education*, Vo1.22. no,4.
- Owens, Robert G. (1995). *Organizational behavior in education*.5th Ed , Boston, Ellyn and Bacon Company.
- Peter M, Blau.(1974*). The organization of Academic work* .New york, John willay sons,p.237.
- Petersen, Reecle, S. R. (2001). Creating school climates that prevent school violence. *Social Studie* . vo1.92 (4) p. 167.
- Remondin, B, J. (2001). Leadership style and school climate acomparison between Hispanic and nonhispanic women principals in southern new Mexico. *Dissertation Abstract International* , 29 (3) ,869 A.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

- Robbins, Stephen p. (1989). *Organization behavior, concepts and applications*, 4th , Ed, Engle Wood Clifts, NJ: Prentice - Hall International ,Inc.
- Robbins, tephen P. (1990). ***O**rganization theory:Structure .Design, and Applications*.3Rd. Englewood clefts. NJ;Printice-Hall ntemational Inc. p.29.
- Rollinson, D. Edward, D, & Broad field, A. (1998). *Organizational behavior and analysis.*_Addsion Wesley Long man Inc, New York, USA.
- Schneider, B. (1990). *Organizational climate and culture.* Jossey-Bass Publishers, san Francisco, USA.
- Schwartz, Christine A.(1991). Research PrOductivity and Publication output, An Inter disciplinary Analysis. *College & research Libraries*. 52(Sept,1991). P415- 424.
- Sharplin, A.(1985). Strategic Management, *International Student Edition.*
- Smith, Sharon. (1990). *An investigation of communication satisfaction and organization climate in state community colleges*. DAI , Vol 50 No 6.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الملاحق

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

دائرة رئاسة الجامعة

الرقم: ر/١٢٥/١٠٩٣
التاريخ: ١٠/ربيع الأول/١٤٢٧ هـ
الموافق: ٨/أيار/٢٠٠٦ م

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة المحترم

تحية طيبة وبعد،،

يقوم الطالب صالح مصطفى حسن أبو عاشور بدراسة بعنوان " الإنتاجيسة العلميسة لأعضساء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة، وتستدعي الحاجة الحصول على بيانات خاصة بأعضاء هيئة التدريس من جامعتكم الشقيقة.

أرجو التكرم بالإطلاع وتسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه.
شاكرا ومقدرا لكم تعاونكم المستمر مع الجامعة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

رئيس الجامعة
أ.د. محمد الصباريني

تلفون: ٩٦٢-٢-٧٢١١١١١ فاكس: ٩٦٢-٢-٧٢٧٤٧٢٥ اربد- الأردن
Tel:962-2-7211111 Fax: 962-2-7274725 Irbid-Jordan Email:Fac-edu@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo

ملحق رقم (2)

:اعداد اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية حسب صفة الجامعة والجنس والرتبة العلمية للعام الدراسي 2004 /2005.

الرقم	اسم الجامعة	صفتها	الجنس	المجموع	أستاذ	مشارك	مساعد	المجموع الكلي
1	الأردنية	رسمية	ذكر	759	294	188	277	
			أنثى	99	15	26	58	858
2	اليرموك	رسمية	ذكر	528	174	158	196	
			أنثى	34	9	9	16	562
3	مؤتة	رسمية	ذكر	417	89	138	190	
			أنثى	26	6	5	15	443
4	علوم وتكنولوجيا	رسمية	ذكر	452	91	140	221	
			أنثى	45	0	10	35	497
5	آل البيت	رسمية	ذكر	150	16	16	118	
			أنثى	9	0	2	7	159
6	الهاشمية	رسمية	ذكر	196	30	37	129	
			أنثى	28	0	4	24	224
7	البلقاء التطبيقية	رسمية	ذكر	110	14	20	76	
			أنثى	4	0	3	1	114
8	الحسين بن طلال	رسمية	ذكر	45	5	12	28	
			أنثى	3	0	0	3	48
9	عمان الأهلية	أهلية	ذكر	133	21	26	86	
			أنثى	10	0	4	6	143
10	فيلادلفيا	أهلية	ذكر	187	23	45	119	
			أنثى	18	2	4	12	205
11	الإسراء	أهلية	ذكر	149	17	41	91	
			أنثى	19	0	2	17	168
12	العلوم تطبيقية	أهلية	ذكر	147	17	36	94	
			أنثى	22	2	2	18	169
13	البتراء	أهلية	ذكر	88	15	33	40	
			أنثى	26	1	7	18	114

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

14	الزيتونة	أهلية	ذكر	152	25	44	83	
			أنثى	42	2	8	32	194
15	إربد الأهلية	أهلية	ذكر	97	6	16	75	
			أنثى	2	0	0	2	99
16	جرش الأهلية	أهلية	ذكر	111	11	11	89	
			أنثى	9	0	0	9	120
17	الزرقاء الأهلية	أهلية	ذكر	110	9	16	85	
			أنثى	8	0	0	8	118
18	الأميرة سمية	أهلية	ذكر	30	5	8	17	
			أنثى	2	0	0	2	32
19	أكاديمية الموسيقى	أهلية	ذكر	1	0	0	1	
			أنثى	0	0	0	0	1
20	العلوم التربوية	أهلية	ذكر	12	0	3	9	
			أنثى	5	0	0	5	17
المجموع								4285

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ملحق رقم (3)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك **استبانة استطلاعية للمناخ التنظيمي**

كلية التربية

قسم الإدارة وأصول التربية

الدكتور الفاضل : المحترم . الرتبة العلمية:

الجامعة : الكلية : القسم : .

الجنس:

بعد التحية ،

يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف التعرف على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد فيها .

ويقصد بالمناخ التنظيمي مجموعة الخصائص والادراكات التي تتميز بها بيئة العمل في المؤسسة كما يدركها العاملون في تلك البيئة بشكل مباشر أو غير مباشر .

كما يقصد بالإنتاجية العلمية الإنتاج العلمي الكمي والنوعي لعضو هيئة التدريس والمتمثل بمجموع المنشورات العلمية التي نشرها من بحوث وكتب ومقالات ومشاركات في المؤتمرات أو الندوات أو إشراف على الرسائل الجامعية أو تسجيل براءات اختراع في مجال التخصص أو غير ذلك . .

وبما أن للمناخ عناصر ومقومات عديدة تجعل منه مناخا صحيا وسليما كما يدركها ويرغب بها عضو هيئة التدريس، لذا فإن الباحث يرجو من حضرتكم التفضل بذكر ابرز ما تعتقدون وجوب توافره في مناخ القسم كي يستطيع عضو هيئة التدريس القيام بالمهام والأدوار الموكولة إليه باقتدار، ولكم مني بالغ الشكر والتقدير والله الموفق.

علما بأن البيانات ستعامل بسرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحث :

صالح مصطفى حسن أبو عاشور

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

أولا : مقومات وعناصر المناخ التنظيمي السليم .

أ – في مجال صناعة واتخاذ القرارات :

....

....

....

ب – في مجال العلاقات الإنسانية:

....

....

....

ج – في مجال الحوافز : ....

....

....

د – في مجال الاتصالات الإدارية:

....

....

ه – في مجال أسلوب تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس:

....

....

....

و – في مجال أعباء العمل :

....

....

.... – في مجال التسهيلات والموارد الداعمة:

....

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

....

....

أية إضافات أخرى:

-

-

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ملحق رقم (4)

قائمة بأسماء أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك المجيبين على الاستبانة الاستطلاعية مرتبة أبجدياً

الرقم	اسم عضو هيئة التدريس	مركز العمل
1	الدكتور إبراهيم رواشده	قسم المناهج
2	الدكتور احمد نجادات	قسم المناهج
3	الدكتور خلدون أبو الهيجاء	قسم المناهج
4	الدكتور خلف المخزومي	قسم المناهج
5	الدكتور خليفة عاشور	قسم الإدارة وأصول التربية
6	الدكتور صالح عليمات	قسم الإدارة وأصول التربية
7	الدكتورة صالحة سنقر	قسم الإدارة أصول التربية
8	الدكتور عارف العطاري	قسم الإدارة وأصول التربية
9	الدكتور عايد الهرش	قسم المناهج
10	الدكتور عبدالله بني عبد الرحمن	قسم المناهج
11	الدكتور عبد الناصر الجراح	قسم الإرشاد علم النفس
12	الدكتور محمد الخوالدة	قسم الإدارة وأصول التربية
13	الدكتور موسى أبو دلبوح	قسم المناهج
14	الدكتور نواف شطناوي	قسم الإدارة وأصول التربية

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ملحق رقم (5)

استمارة للحصول على معيار محدد للإنتاجية العلمية:

أرجو بيان تقديركم للانتاجية العلمية التي يمكن لعضو هيئة التدريس في الجامعات الاردنية إنجازها خلال السنوات الخمس الماضية (2005- 2001) وذلك بوضع العدد المقدر مقابل كل فقرة مما يلي:

	أ – النش العلمي:				
الرقم	الفقرة	العدد	العدد	العدد	العدد
1	الكتب التي يمكن أن يؤلفها أو يشارك في تأليفها.				
2	الكتب التي يمكن أن يترجمتها أو يحققها أو يشارك في ترجمتها أو تحقيقها.				
3	البحوث التييمكن أن ينشرها في الدوريات العلمية المحكمة.				
	ب – خدمة المجتمع:				
4	العقود التييمكن أن يبرمها مع القطاع الخاص أو القطاع العام.				
5	الخدمات العلمية التي يمكن أن يقدمها للمجتمع في مجال الاستشارات.				
6	الخدمات العلمية التي يمكن أن يقدمها للمجتمع في مجال التدريب.				
7	الندوات أو المحاضرات التي يمكن أن يشارك فيها بخدمة المجتمع المحلي.				
	ج – النشاطات العلمية:				
8	المؤتمرات العلمية التي يمكن أن يشارك فيها بتقديم بحث أو دراسة.				
9	طلبة الدراسات العليا الذين يمكن أن يشرف عليهم				
10	الرسائل الجامعية التي يمكن أن يكون أحد أعضاء لجنة المناقشة فيها				
11	لجان التحكيم لبحوث الترقية العلمية التي يمكن أن يشارك فيها.				
12	البحوث أو الكتب التي يمكن أن يقوم بتحكيمها بغرض النشر من قبل جهات العلمية.				
13	الدوريات العلمية التي يمكن أن يكون فيها كعضو هيئة تحرير/لجنة استشارية.				
14	الزيارات العلمية التي يمكن أن يقموم فيها لمراكز البحث العلمي في الخارج.				
15	الجمعيات العلمية التي يمكن أن يشترك فيها.				
16	الجوائز العلمية أو الشهادات التقديرية التي يمكن أن يحصل عليها.				
17	براءات الاختراع التي يمكن أن يسجلها في مجال تخصصه.				

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ملحق رقم (6)

اسماء الخبراء المقدرين لمعيار الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية

الرقم	اسماء الخبراء مرتبة هجائياً	العمل	الجامعة
1	د ابراهيم أبو هشهش	عميد كلية الدراسات العليا	فيلادلفيا
2	أ.د أحمد الخطيب	أستاذ الإدارة التربوية	اليرموك
3	أ.د أحمد فريوان	مدير موكز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس	اليرموك
4	أ.د أمين الكخن	أستاذ التربية	الأردنية
5	أ.د حسين طلافحة	عميد كلية الاقتصاد	اليرموك
6	د خالد أبو لوم	أستاذ المناهج	الأردنية
7	أ.د عبدالله عبابنه	أستاذ التربية	الأردنية
8	أ.د عدنان العتوم	عميد كلية التربية	اليرموك
9	أ.د قارس مشاقبة	نائب رئيس جامعة اليرموك للشؤون الإدارية	اليرموك
10	أ.د فوزي بنات	عميد البحث العلمي	العلوم والتكنولوجيا

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ملحق رقم(7)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك **قبل التحكيم**

كلية التربية

قسم الإدارة وأصول التربية

الدكتور الفاضل : **المحترم .** **نوع الجامعة:**

الجامعة : **الكلية :** **القسم:**

الرتبة العلمية : **الجنس:** .

بعد التحية ،

يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف التعرف على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية.

ويقصد بالمناخ التنظيمي مجموعة الخصائص والادراكات التي تتميز بها بيئة العمل في المؤسسة كما يدركها العاملون في تلك البيئة بشكل مباشر أو غير مباشر .

كما يقصد بالإنتاجية العلمية الإنتاج العلمي الكمي والنوعي لعضو هيئة التدريس والمتمثل بمجموع المنشورات العلمية التي نشرها من بحوث أو كتب أو مقالات أو مشاركات في المؤتمرات أو الندوات أو إشراف أو مناقشة لرسائل الماجستير أو اطروحات الدكتوراة أو العقود المبرمة مع القطاع الخاص أو العام أو خدمات المجتمع في مجال الاستشارات أو التدريب أو الاشتراك في الجمعيات أو المجلات أو الدوريات العلمية أو التحكيم لبحوث الترقية العلمية أو التدريس في الجامعات العربية وغير العربية أو زيارة المراكز البحثية أو الحصول على جائزة علمية أو شهادة تقديرية أو الحصول على براءات اختراع.

ولكونكم من ذوي الخبرة والاختصاص فإن الباحث يرجو من حضراتكم التفضل بإبداء آرائكم وملاحظاتكم حيال الاستبانة المعدة بهذا الشأن، ولكم مني بالغ الشكر والتقدير والله الموفق.

الباحث:

اصالح مصطفى حسن أبو عاشور

المشرف:الدكتور عدنان الإبراهيم

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

استبانة المناخ التنظيمي:

المجال الأول/ العلاقات الإنسانية:

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرة للمجال		الصياغة اللغوية		ملاحظات
		منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	
1	يتوفر في القسم الأكاديمي جو من التفاعل الإيجابي بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس.					
2	يسود بين أعضاء هيئة التدريس جو من الصداقة والتعاون والإخلاص في العمل					
3	يعمل القسم على الحد من حالات التوتر المفاجئة في بيئة العمل بوضع الحلول المناسبة و السريعة لها.					
4	تبنى العلاقة بين رئيس القسم والأعضاء على التعاون المتبادل والصراحة والاحترام.					
5	توجد في الجامعة درجة عالية من الاهتمام بالنشاطات الاجتماعية كالرحلات وحفلات التعارف بين الأعضاء.					
6	يعمل القسم على إيجاد جو مليء بالمودة والمحبة وتناسي الحساسيات والأخطاء بين الأعضاء .					
7	يشعر عضو هيئة التدريس بالاحترام والتقدير من قبل الأقسام الإدارية في الجامعة.					
8	يحتفى بالمناسبات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.					
9	يحترم رئيس القسم مشاعر الأعضاء ويتحسس مشاكلهم ويعمل على حلها.					
10	تلبى حاجات الأعضاء الإنسانية كالحاجات الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.					

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المجال الثاني/المشاركة في اتخاذ القرارات:

الرقم	الفقرة					
13	تتاح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في عملية صنع واتخاذ القرارات الخاصة بهم وبأعمال قسمهم.					
14	تستند الجامعة في اتخاذ القرارات على قاعدة كافية من المعلومات.					
15	تتاح لأعضاء هيئة التدريس المشاركة الفاعلة في تغيير الخطة الدراسية للقسم نحو الاتجاه الأفضل.					
16	يتوفر لعضو هيئة التدريس الحرية الكاملة لاتخاذ القرارات المرتبطة بمسؤولياته لكي يستطيع إكمالها على أكمل وجه.					
17	تفوض لعضو هيئة التدريس الصلاحيات اللازمة في الأمور التي تستدعي السرعة في اتخاذ القرار.					
18	يتقبل رئيس القسم وجهات النظر المغايرة لوجهة نظره من الأعضاء بحرص واحترام وبدون غضب.					
19	يسود جو الاجتماعات الخاصة بالقسم السلوك الديمقراطي.					
20	يتم إخبار الأعضاء في القسم قبل موعد الاجتماع بمدة كافية.					
21	يتم اتخاذ القرار في الوقت المناسب وبشكل واضح لا لبس فيه.					

المجال الثالث/ أساليب الاتصال:

	الفقرة					
22	تتم المخاطبة بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس بشكل مباشر.					
23	يجد عضو هيئة التدريس سهولة في التعرف على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.					
24	تكاد تكون المراسلات الخطية بين رئيس					

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

	القسم وأعضاء هيئة التدريس نادرة.					
25	يعقد أعضاء هيئة التدريس ندوات مفتوحة مع الطلبة لبحث ومناقشة القضايا التي تخصهم.					
26	تهيئ الجامعة لعضو هيئة التدريس قنوات الاتصال اللازمة مع البيئة الخارجية لغرض تطوير الإبداعات التي يتقدم بها.					
27	يعقد رئيس القسم مع أعضاء هيئة التدريس اجتماعات دورية لبحث مختلف شؤون القسم.					
28	يستخدم رئيس القسم عبارات واضحة ومقبولة عند الاتصال بأعضاء هيئة التدريس.					
29	يبلغ القسم أعضاء هيئة التدريس بكل ما يستجد من قرارات وتعليمات تتعلق بهم.					
30	ينقل رئيس القسم ما يخص أعضاء هيئة التدريس إلى الجهات العليا بكل أمانة وإخلاص.					
31	تدعم الجامعة قنوات الاتصال لعضو هيئة التدريس بحيث تكون أكثر سرعة واكثر فعالية في كثير من المواقف.					

المجال الرابع/ أعباء العمل:

	الفقرة					
32	تتناسب المهمات الموكولة لعضو هيئة التدريس مع الفترة الزمنية المحددة.					
33	توزع الأعمال بين أعضاء هيئة التدريس وعلى مختلف الرتب العلمية بصورة عادلة.					
34	يتلاءم حجم العمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس مع قدراته الشخصية ورتبته العلمية.					
35	لا يكلف عضو هيئة التدريس بمهام وأعباء تفوق الهيكل التنظيمي له.					
36	تهتم رئاسة القسم بوجود الأعضاء					

© Arabic Digital Library Yarmouk University

	المؤهلين لإنجاز العمل اكثر من الاهتمام بجوانب التنظيم الرسمية.					
37	يتناسب الراتب الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس مع الجهد الذي يبذله في العمل الجامعي.					
38	تناسب مواعيد الدوام وعدد ساعات العمل عضو هيئة التدريس ومهامه.					
39	تعاني الإنتاجية في القسم أغلب الأحيان من نقص في التخطيط والتنظيم.					
40	ترهق الأعمال والواجبات ومهام التصحيح عضو هيئة التدريس وتستنفذ طاقاته الإنتاجية.					
41	يتم التشاور مع الآخرين لتنفيذ العمل بأفضل صورة.					
42	يطلع عضو هيئة التدريس على ما تم إنجازه مسبقاً في مجال العمل الذي يقوم به.					

المجال الخامس/ الاستقلالية(الحرية الأكاديمية):

	الفقرة					
43	يعطى عضو هيئة التدريس القدر الكافي من الاستقلالية التي تمكنه من أداء عمله بكفاءة وفعالية وضمن الحدود الواضحة.					
44	يمنح عضو هيئة التدريس الحرية الكاملة للعمل خارج الجامعة وفق التعليمات.					
45	يعطى العضو الحرية في تقدير وإعطاء العلامات للطلبة وفق التعليمات.					
46	يعطى العضو الحرية لاختيار المواضيع والمراجع التي يراها مناسبة للطلبة وفق خطة المساق.					
47	يعطى عضو هيئة التدريس حرية التعاقد مع أي جهة لإجراء البحوث العلمية.					
48	توفر تعليمات وأنظمة الجامعة الحرية الأكاديمية للعضو بصورة واضحة.					

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

49	تتاح لعضو هيئة التدريس حرية البحث عن الحقيقة ونشر ما يتم التوصل إليه.					
50	تتاح لعضو هيئة التدريس حرية إعطاء الأفكار والمعلومات في ميدان تخصصه لطلبته بدون تدخل من قبل جهات ضاغطة سواء من داخل الجامعة أو من خارجها.					
51	تتاح لعضو هيئة التدريس حرية الإسهام في النشاطات التطوعية.					
52	يمنح عضو هيئة التدريس الحق في توجيه الانتقادات البناءة للأنظمة التعليمية والإدارية في الجامعة .					
53	يعطى عضو هيئة التدريس الحق في إبداء الرأي بالنسبة للتعيينات الإدارية والأكاديمية.					
54	يعطى عضو هيئة التدريس الحق في إيصال مقترحاته من خلال قنوات اتصال مناسبة إلى السلطات العليا في الجامعة وبما يخدم المصلحة العامة.					
55	يعطى عضو هيئة التدريس حرية اختيار الأبحاث العلمية للمشاركة في المؤتمرات.					

المجال السادس/التسهيلات والموارد المتاحة(المناخ العلمي):

	الفقرة					
56	توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس جميع متطلبات وظروف العمل المناسبة في مكاتب وقاعات التدريس.					
57	تخصص الجامعة نسبة جيدة وكافية من الموارد المالية للبحث العلمي.					
58	تعطي الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الفرص الكافية لتوظيف خبراتهم العلمية					
59	توفر الجامعة التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لطباعة البحوث والكتب المؤلفة والمترجمة ونشرها وتوزيعها.					

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

60	تشجع الجامعة على التجريب وعدم الخوف وتكرار المحاولة بخصوص الأفكار والمقترحات الجدية التي يقدمها عضو هيئة التدريس .					
61	تقوم الجامعة بمنح الحوافز المعنوية للإبداعات التي يقدمها عضو هيئة التدريس لإثارة الدافعية والتحفيز على الإنتاج.					
62	تقوم الجامعة بمنح المكافآت المادية والمجزية للإبداعات التي يقدمها عضو هيئة التدريس.					
63	يتوفر لأعضاء هيئة التدريس استخدام شبكات الاتصال كالإنترنت وغيرها.					
64	يمنح عضو هيئة التدريس فرصا كافية للتفرغ العلمي.					
65	يتوفر التنسيق بين مؤسسات البحث العلمي في الوطن و البلدان العربية.					
66	تخصص الجامعة لعضو هيئة التدريس وقتاً كافيا لفترات الراحة.					
67	توفر الجامعة قواعد بيانات يسهل الرجوع إليها للحصول على معلومات وبيانات لازمة للبحث العلمي.					
68	تشارك قطاعات المجتمع الإنتاجية في تمويل البحث العلمي.					
69	يتوفر لعضو هيئة التدريس التسهيلات لحضور المؤتمرات والفعاليات العلمية.					
70	تتاح لعضو هيئة التدريس فرصاً لمناقشة أعماله العلمية مع نظرائه بالقسم والأقسام أو المؤسسات الأخرى.					
71	الموارد البشرية المساعدة كافية لتنفيذ المشروعات والبحوث والمهام لعضو هيئة التدريس					

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

المجال السابع/ تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس:

	الفقرة					
72	يتم تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس بعدالة بعيدة عن الاعتبارات الشخصية وغير الأكاديمية.					
73	توجد معايير محددة وواقعية لعملية التقويم معروفة ومعلنة للجميع.					
74	تتم الترقيات العلمية وفق ضوابط دقيقة ومحددة وعادلة.					
75	يطلع أعضاء هيئة التدريس على نتائج تقويم أدائهم نهاية كل عام دراسي.					
76	يكاشف القسم عضو هيئة التدريس الذي يعيق مسيرة عمل القسم بشكل مباشر.					
77	يثاب عضو هيئة التدريس الذي يستكمل إنجاز المهام الموكولة إليه.					
78	يتعرض عضو هيئة التدريس الذي يتأخر عن إنجاز المهام الموكولة إليه للمساءلة والعقاب.					

أية إضافات أخرى ترونها مناسبة:

-

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

ملحق رقم (8)

مقياس الحكم على الانتاجية

أرجو ذكر العدد المنجز لنشاطاتك العلمية خلال السنوات الخمس الماضية2001- 2005 وذلك من خلال وضع إشارة X في المربع المناسب إزاء كل فقرة مما يلي:

الرقم	الفقرة	كبيرة/ 4	متوسطة/3	قليلة/2	قليلة جداً/1
	أ – النشر العلمي:				
1	الكتب التي ألفتها أو شاركت في تأليفها.	اكثر من5	من3-5	من1-2	لا يوجد
2	الكتب التي ترجمتها أو حققتها أو شاركت في ترجمتها أو تحقيقها.	اكثر من 4	من2-4	1	لا يوجد
3	البحوث التي نشرتها في الدوريات العلمية المحكمة.	اكثر من7	من4-7	من1-3	لا يوجد
	ب – خدمة المجتمع:				
4	العقود التي أبرمتها مع القطاع الخاص أو القطاع العام.	اكثر من3	من2-3	1	لا يوجد
5	الخدمات العلمية التي قدمتها للمجتمع في مجال الاستشارات.	اكثر من10	من6-10	من 2 -5	1فأقل
6	الخدمات العلمية التي قدمتها للمجتمع في مجال التدريب.	أكثر من 10	من 6 - 10	من 2-5	1 فأقل
7	الندوات أو المحاضرات التي شاركت فيها بخدمة المجتمع المحلي.	أكثرمن10	من6 -10	من 2-5	1فأقل
	ج – النشاطات العلمية:				
8	المؤتمرات العلمية التي شاركت فيها بتقديم بحث أو دراسة.	أكثرمن5	من 3 -5	من 1-2	لا يوجد
9	طلبة الدراسات العليا الذين أشرفت عليهم	أكثرمن40	من20-40	من5-19	أقل من 5
10	الرسائل الجامعية التي كنت أحد أعضاء لجنة المناقشة فيها	أكثرمن60	من30-60	من10-29	أقل من10
11	لجان التحكيم لبحوث الترقية العلمية التي شاركت فيها.	أكثرمن5	من3-5	من1-2	لايوجد
12	البحوث أو الكتب التي قمت بتحكيمها بغرض النشر من قبل جهات العلمية.	أكثرمن5	من3-5	من1-2	لايوجد
13	الدوريات العلمية التي أنت فيها كعضو هيئة تحرير/لجنة استشارية.	أكثرمن5	من3-5	من1-2	لايوجد
14	الزيارات العلمية التي قمت فيها لمراكز البحث العلمي في الخارج.	أكثرمن4	من2-4	1	لايوجد
15	الجمعيات العلمية التي اشتركت فيها.	أكثرمن3	من2-3	1	لايوجد
16	الجوائز العلمية أو الشهادات التقديرية التي حصلت عليها.	أكثرمن3	من2-3	1	لايوجد
17	براءات الاختراع التي سجلتها في مجال تخصصك.	أكثرمن2	2	1	لايوجد

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ملحق رقم(9)

قائمة بأسماء الخبراء المحكمين لأداة الدراسة مرتبة أبجدياً

الرقم	اسم الخبير المحكم	مكان العمل
1	الأستاذ الدكتور أحمد الخطيب	جامعة اليرموك / كلية التربية
2	الأستاذ الدكتور توفيق مرعي	جامعة اليرموك / كلية التربية
3	الأستاذ الدكتور حسين طلافحة	جامعة اليرموك/ كلية الاقتصاد
4	الدكتور خلدون أبو الهيجاء	جامعة اليرموك/ كلية التربية
5	الدكتور خلف المخزومي	جامعة اليرموك/كلية التربية
6	الدكتور خليفه عاشور	جامعة اليرموك/كلية التربية
7	الأستاذ الدكتور رداح الخطيب	جامعة اليرموك/كلية التربية
8	الدكتور زايد بني عطا	جامعة اليرموك/كلية التربية
9	الأستاذ الدكتور زهير الصباغ	جامعة اليرموك/كلية الاقتصاد
10	الأستاذ الدكتور شفيق علاونة	جامعة اليرموك/كلية التربية
11	الدكتور صالح عليمات	جامعة اليرموك/كلية التربية
12	الأستاذ الدكتور صالحة سنقر	جامعة اليرموك/كلية التربية
13	الدكتور عارف العطاري	جامعة اليرموك/كلية التربية
14	الأستاذ الدكتور عدنان العتوم	جامعة اليرموك/ كلية التربية

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الرقم	اسم الخبير المحكم	مكان العمل
15	الدكتور عصام السعدي	جامعة اليرموك /كلية التربية
16	الدكتور عبد الله بني عبد الرحمن	جامعة اليرموك/كلية التربية
17	الدكتور عبد الناصر الجراح	جامعة اليرموك/كلية التربية
18	الأستاذ الدكتور غازي رواقة	جامعة اليرموك/كلية التربية
19	الدكتور فراس الحموري	جامعة اليرموك كلية التربية
20	الأستاذ الدكتور فؤاد الشيخ	جامعة اليرموك / كلية الاقتصاد
21	الأستاذ الدكتور محمد الخوالدة	جامعة اليرموك / كلية التربية
22	الدكتور محمد عاشور	جامعة اليركوك / كلية التربية
23	الأستاذ الدكتور محمد مقدادي	جامعة اليرموك / كلية التربية
24	الدكتور نضال الشريفين	جامعة اليرموك/كلية التربية
25	الدكتور نواف شطناوي	جامعة اليرموك/كلية التربية
26	الأستاذ الدكتور يحيى شديفات	جامعة آل البيت/كلية التربية
27	الدكتور يزن مقدادي	جامعة اليرموك/كلية الاقتصاد

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ملحق رقم(10)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك **الأداة بصورة نهائية**

كلية التربية / قسم الإدارة وأصول التربية

الجامعة : **الكلية :** **الكلية: علمية أو إنسانية.**

الرتبة العلمية : **الجنس:** **الجامعة:رسمية أو أهلية.**

بعد التحية ،

يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف إلى التعرف على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تصوراتهم للمناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية.

تتكون الأداة من جزأين: الأول يتعلق بالمعلومات الديمغرافية عن عضو هيئة التدريس ،والثاني يتكون من قسمين أحدهما خاص بالمناخ التنظيمي ،والآخر خاص بالإنتاجية العلمية.

ويقصد بالمناخ التنظيمي مجموعة الخصائص التي تتميز بها بيئة العمل في المؤسسة كما يدركها العاملون في تلك البيئة بشكل مباشر أو غير مباشر .

كما يقصد بالإنتاجية العلمية الإنتاج العلمي الكمي والنوعي لعضو هيئة التدريس ،والمتمثل بمجموع المنشورات العلمية التي نشرها من بحوث أو كتب،أو مشاركات في المؤتمرات أو الندوات، أو إشراف على طلبة الدراسات العليا أو مناقشة لرسائلهم الجامعية،أو إبرام العقود مع القطاع الخاص أو العام، أو خدمات المجتمع في مجال الاستشارات أو التدريب، أو الاشتراك في الجمعيات أو الدوريات العلمية أو الإشراف على الأنشطة العلمية،أو التحكيم لبحوث الترقية العلمية، أو زيارة المراكز البحثية ،أو الحصول على جائزة علمية أو شهادة تقديرية، أو الحصول على براءات اختراع في مجال التخصص.

وقد جاءت هذه الدراسة استكمالا للحصول على درجة الدكتوراة في الإدارة التربوية منت جامعة اليرموك، ولأغراض هذه الدراسة أعدت هذه الاستبانة.

راجياً التفضل بقراءة الفقرات والإجابة عنها جميعاً ، علماً بأن المعلومات ستعامل بسرية ، ولأغراض البحث العلمي فقط.، ولكم مني بالغ الشكر والتقدير والله الموفق.

الباحث : صالح مصطفى حسن أبو عاشور

المشرف:الدكتور عدنان الإبراهيم

© Arabic Digital Library Yarmouk University

استبانة المناخ التنظيمي:

المجال الأول/المشاركة في اتخاذ القرارات: **درجة الموافقة**

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1	تُتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القرارات المرتبطة بمسؤولياتي.					
2	تستند القرارات في الجامعة على قاعدة عريضة من مناقشات اللجان والمجالس التي أشارك بها.					
3	تُتاح لي فرصة المشاركة في تغيير الخطة الدراسية للقسم أو تعديلها كلما لزم الأمر.					
4	تستعين الإدارة الجامعية بخبراتي في أداء مهامها.					
5	تفوضني الإدارة الجامعية الصلاحيات اللازمة لأداء عملي.					
6	تُتاح لي فرصة تقييم القرارات الإدارية في الجامعة .					
7	تُتاح لي فرصة المشاركة في اللجان والمجالس العلمية.					
8	تستفيد الجامعة من تغذيتي الراجعة في مراجعة قراراتها.					

المجال الثاني/ العلاقات الإنسانية:

	الفقرة					
9	يربطني بزملائي من أعضاء هيئة التدريس جو من الصداقة والتعاون.					
10	تتصدى الإدارة الجامعية للمشكلات الطارئة في بيئة العمل بوضع الحلول المناسبة.					
11	تتحسس الإدارة الجامعية مشكلاتي وتعمل على حلها.					
12	تشاركني الإدارة الجامعية					

© Arabic Digital Library Yarmouk University

	نشاطاتي ومناسباتي الاجتماعية.					
13	تستمع الإدارة الجامعية لوجهات نظري ولو كانت مغايرة لوجهات نظرها .					
14	أشعر باحترام الإدارة الجامعية وتقديرها.					

المجال الثالث/ التسهيلات والموارد الداعمة:

	الفقرة					
15	تُقدم لي التسهيلات اللازمة لحضور المؤتمرات والفعاليات العلمية.					
16	أعطى الحرية لاختيار الموضوعات والمراجع التي أراها مناسبة للطلبة وفق وصف المساق.					
17	توفر لي الجامعة جميع متطلبات وظروف العمل المناسبة.					
18	تحرص الجامعة على أن توفر لي خدمات خاصة كالسكن والتأمين الصحي وغيرهما.					
19	تحرص الجامعة على أن توفر لي الاحتياجات التدريبية اللازمة.					
20	تُعد الموارد البشرية المساعدة كافية لتنفيذ مشروعاتي ومهامي.					

المجال الرابع/الحوافز:

	الفقرة					
21	توفر لي الجامعة قواعد بيانات يسهل الرجوع إليها للحصول على معلومات وبيانات لازمة للبحث العلمي.					
22	تخصص الجامعة نسبة كافية من الدعم المالي للبحث العلمي.					
23	توفر الجامعة لي فرصة المشاركة في الدورات التي تحقق لي النمو المهني.					
24	تُسهم الجامعة في طباعة البحوث والكتب المؤلفة والمترجمة ونشرها وتوزيعها.					
25	تشجع الجامعة الأفكار والمقترحات الجادة التي أقدمها .					

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

26	تكرم الجامعة المبدعين والمتميزين من أعضاء هيئة التدريس.					
27	تمنحني الجامعة المكافآت المالية المناسبة لقاء قيامي بأعمال إضافية على مهامي الأصلية.					
28	يتوافر لأعضاء هيئة التدريس استخدام شبكات الاتصال كالإنترنت وغيرها.					
29	يُعطى عضو هيئة التدريس حرية التعاقد مع أي جهة لإجراء البحوث العلمية وفق التعليمات.					

المجال الخامس/ أساليب الاتصال الإداري:

	الفقرة					
30	أجد سهولة في التواصل مع زملائي في مجال تخصصي في الجامعة.					
31	تعقد الإدارة الجامعية مع أعضاء هيئة التدريس اجتماعات دورية.					
32	تُهيئ لي الجامعة قنوات الاتصال اللازمة مع البيئة الخارجية لتطوير أدائي.					
33	الهيكل التنظيمي في الجامعة يحقق تسهيل عملية الاتصال الإداري.					
34	تُطلعني الإدارة الجامعية على ما يجد من قرارات وتعليمات.					
35	تتبنى الإدارة المباشرة ما يخصني من قضايا وتنقلها إلى المستويات الإدارية العليا بأمانة وإخلاص.					

المجال السادس/ أعباء العمل:

	الفقرة					
36	يُخصص لي وقت كاف لإنجاز المهام الموكولة إليّ..					
37	تحرص الإدارة الجامعية على توزيع الأعمال بين أعضاء هيئة التدريس بعدالة.					
38	أعتقد أن العمل الذي أكلف به مناسب لي					
39	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله في العمل الجامعي.					

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

40	أعتقد أن تنظيم برنامج العمل الأسبوعي وأوقاته ملائم.					
41	الأعمال والمهام الموكلة إلي في عملي تتناسب وطاقاتي.					
42	يسمح لي عبء التدريس القيام بعملية البحث العلمي.					

المجال السابع/ تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس:

	الفقرة					
43	يتم تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بعدالة وموضوعية بعيداً عن الاعتبارات الشخصية .					
44	معايير تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس محددة وواقعية ومعلنة للجميع .					
45	تتم الترقيات العلمية في الجامعة وفق ضوابط دقيقة ومحددة وعادلة.					
46	يطلع أعضاء هيئة التدريس على نتائج تقويم أدائهم في نهاية كل عام دراسي.					
47	يُثاب عضو هيئة التدريس الذي ينجز المهام الموكلة إليه بكفاءة.					
48	يتعرض عضو هيئة التدريس الذي يتأخر عن إنجاز المهام الموكولة إليه للمساءلة.					ا
49	تُراجع معايير تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس دورياً لمواكبة المستجدات والتغيرات.					
50	تُتبع في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس أساليب تقويمية متنوعة.					

أية إضافات أخرى ترونها مناسبة للدراسة:

–

–

–

© Arabic Digital Library- Yarmouk University

استبانة الإنتاجية العلمية:

أرجو ذكر العدد المنجز لنشاطاتك العلمية خلال السنوات الخمس الماضية2001- 2005 وذلك من خلال وضع إشارة X في المربع المناسب إزاء كل فقرة مما يلي:

الرقم	الفقرة	العدد	العدد	العدد	العدد
	أ – النشر العلمي:				
1	الكتب التي ألفتها أو شاركت في تأليفها.	اكثر من5	من3-5	من1-2	لا يوجد
2	الكتب التي ترجمتها أو حققتها أو شاركت في ترجمتها أو تحقيقها.	اكثر من 4	من2-4	1	لا يوجد
3	البحوث التي نشرتها في الدوريات العلمية المحكمة.	اكثر من7	من4-7	من1-3	لا يوجد
	ب – خدمة المجتمع:				
4	العقود التي أبرمتها مع القطاع الخاص أو القطاع العام.	اكثر من3	من2-3	1	لا يوجد
5	الخدمات العلمية التي قدمتها للمجتمع في مجال الاستشارات.	اكثر من10	من6-10	من 2 -5	1فأقل
6	الخدمات العلمية التي قدمتها للمجتمع في مجال التدريب.	أكثر من 10	من 6 – 10	من 2-5	1 فأقل
7	الندوات أو المحاضرات التي شاركت فيها بخدمة المجتمع المحلي.	أكثرمن10	من6 – 10	من 2-5	1فأقل
	ج – النشاطات العلمية:				
8	المؤتمرات العلمية التي شاركت فيها بتقديم بحث أو دراسة.	أكثرمن5	من 3 – 5	من 1-2	لا يوجد
9	طلبة الدراسات العليا الذين أشرفت عليهم	أكثرمن40	من20- 40	من5-19	أقل من 5
10	الرسائل الجامعية التي كنت أحد أعضاء لجنة المناقشة فيها	أكثرمن60	من30- 60	من10- 29	أقل من10
11	لجان التحكيم لبحوث الترقية العلمية التي شاركت فيها.	أكثرمن5	من3-5	من1-2	لايوجد
12	البحوث أو الكتب التي قمت بتحكيمها بغرض النشر من قبل جهات العلمية.	أكثرمن5	من3-5	من1-2	لايوجد
13	الدوريات العلمية التي أنت فيها كعضو هيئة تحرير/لجنة استشارية.	أكثرمن5	من3-5	من1-2	لايوجد
14	الزيارات العلمية التي قمت فيها لمراكز البحث العلمي في الخارج.	أكثرمن4	من2-4	1	لايوجد
15	الجمعيات العلمية التي اشتركت فيها.	أكثرمن3	من2-3	1	لايوجد
16	الجوائز العلمية أو الشهادات التقديرية التي حصلت عليها.	أكثرمن3	من2-3	1	لايوجد
17	براءات الاختراع التي سجلتها في مجال تخصصك.	أكثرمن2	2	1	لايوجد

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

استبانة توزيع ساعات العمل الرسمي الاسبوعية:

يرجى ذكر متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعية التي تخصصها للأعمال التالية:

أ – التدريس:

1 – المحاضرات الأسبوعية .   (   ) ساعة.

2 – التخطيط للمحاضرات والتدريس .   (   ) ساعة.

2 – الإسهام في مجال أنشطة الجامعة للتدريس.   (   ) ساعة.

4 – حضور اللجان داخل الكلية أو الجامعة .   (   ) ساعة.

ب – خدمة المجتمع :

1 – تقديم الخدمات للمجتمع المحلي في مجال الاستشارات . (   ) ساعة.

2 – تقديم الخدمات للمجتمع في مجال التدريب.   (   ) ساعة.

ج – البحث العلمي:

1 – الساعات المخصصة لأبحاثك العلمية الخاصة .   (   ) ساعة.

2 – الساعات المخصصة للإشراف على أبحاث الطلبة.   (   ) ساعة.

3 – الإشراف على طلبة الدراسات العليا .   (   ) ساعة.

وشكراً

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ملحق رقم (11)

جدول بترتيب فقرات استبانة المناخ التنظيمي ترتيباً تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية:

رقم الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يربطني بزملائي من أعضاء هيئة التدريس جو من الصداقة والتعاون.	4.40	0.78
2	يتوافر لأعضاء هيئة التدريس استخدام شبكات الاتصال كالإنترنت وغيرها.	4.15	1.11
3	أعطي الحرية لاختيار الموضوعات والمراجع التي أراها مناسبة للطلبة وفق وصف المساق.	4.09	0.87
4	أجد سهولة في التواصل مع زملائي في مجال تخصصي في الجامعة.	4.04	0.98
5	أعتقد أن العمل الذي أكلف به مناسب لي.	3.80	0.92
6	الأعمال والمهام الموكولة إلي في عملي تتناسب وطاقاتي	3.75	0.97
7	تتاح لي فرصة المشاركة في اللجان والمجالس العلمية.	3.71	1.01
8	**تفوضني الإدارة الجامعية الصلاحيات اللازمة لأداء عملي.**	3.63	0.97
9	يخصص لي وقت كاف لإنجاز المهام الموكولة إلي.	3.63	0.96
10	تتاح لي فرصة المشاركة في تغيير الخطة الدراسية للقسم أو تعديلها كلما لزم الأمر.	3.62	1.09
11	أشعر باحترام الإدارة الجامعية وتقديرها.	3.62	1.01
12	أعتقد أن تنظيم برنامج العمل الأسبوعي وأوقاته ملائم.	3.58	0.96
13	تُطلعني الإدارة الجامعية على ما يجدُ من قرارات وتعليمات.	3.55	1.11
14	تتاح لي فرصة المشاركة في عملية صنع القرارات المرتبطة بمسؤولياتي.	3.53	1.07
15	تتبنى الإدارة المباشرة ما يخصني من قضايا وتنقلها إلى المستويات الإدارية العليا بأمانة وإخلاص.	3.47	1.09
16	توفر لي الجامعة جميع متطلبات وظروف العمل المناسبة	3.42	0.96
17	تقدم لي التسهيلات اللازمة لحضور المؤتمرات والفعاليات العلمية.	3.41	1.14
18	يعطى عضو هيئة التدريس حرية التعاقد مع أي جهة لإجراء البحوث العلمية وفق التعليمات.	3.41	1.21
19	تتم الترقيات العلمية في الجامعة وفق ضوابط دقيقة ومحددة وعادلة.	3.40	1.19
20	تستند القرارات في الجامعة على قاعدة عريضة من مناقشات اللجان والمجالس.	3.38	1.05
21	يتم تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بعدالة وموضوعية بعيداً عن الاعتبارات الشخصية.	3.38	1.13
22	تتصدى الإدارة الجامعية للمشكلات الطارئة في بيئة العمل بوضع الحلول المناسبة.	3.38	1.00
23	توفر لي الجامعة قواعد بيانات يسهل الرجوع إليها للحصول على	3.33	1.15

© Arabic Digital Library Yarmouk University

	معلومات وبيانات لازمة للبحث العلمي.		
24	معايير تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس محددة وواقعية ومعلنة للجميع.	3.31	1.11
25	تحرص الإدارة الجامعية على توزيع الأعمال بين أعضاء هيئة التدريس بعدالة.	3.30	1.11
26	تحرص الجامعة على أن توفر لي خدمات خاصة كالسكن والتأمين الصحي.	3.29	1.22
27	يسمح لي عبء التدريس القيام بعملية البحث العلمي.	3.28	1.11
28	تعقد الإدارة الجامعية مع أعضاء هيئة التدريس اجتماعات دورية.	3.27	1.18
29	توفر الجامعة لي فرصة المشاركة في الدورات التي تحقق لي النمو المهني.	3.22	1.10
30	تحرص الجامعة على أن توفر لي الاحتياجات التدريبية اللازمة.	3.18	1.11
31	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد الذي أبذله في العمل الجامعي.	3.18	1.18
32	تشاركني الجامعة نشاطاتي ومناسباتي الاجتماعية.	3.16	1.18
33	الهيكل التنظيمي في الجامعة يحقق تسهيل عملية الاتصال الإداري.	3.14	1.14
34	تعد الموارد البشرية المساعدة كافية لتنفيذ مشروعاتي ومهامي.	3.05	1.10
35	تشجع الجامعة الأفكار والمقترحات الجادة التي أقدمها.	3.01	1.07
36	**تخصص الجامعة نسبة كافية من الدعم المالي للبحث العلمي.**	3.00	1.09
37	تتحسس الإدارة الجامعية مشكلاتي وتعمل على حلها.	3.00	1.04
38	تهيئ لي الجامعة قنوات الاتصال اللازمة مع البيئة الخارجية لتطوير أدائي.	2.98	1.19
39	تستعين الإدارة الجامعية بخبراتي في أداء مهامها.	2.97	1.15
40	يطّلع أعضاء هيئة التدريس على نتائج تقويم أدائهم في نهاية كل عام دراسي.	2.90	1.42
41	تكرم الجامعة المبدعين والمتميزين من أعضاء هيئة التدريس.	2.89	1.23
42	تستمع الإدارة الجامعية لوجهات نظري الصحيحة ولو كانت مغايرة لوجهات نظرها.	2.85	1.11
43	تُسهم الجامعة في طباعة البحوث والكتب المؤلفة والمترجمة ونشرها وتوزيعها.	2.83	1.12
44	يتعرض عضو هيئة التدريس الذي يتأخر عن إنجاز المهام الموكولة إليه للمساءلة.	2.79	1.24
45	تمنحني الجامعة المكافآت المالية المناسبة لقاء قيامي بأعمال إضافية على مهامي الأصلية.	2.73	1.25
46	تراجع معايير تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس دورياً لمواكبة المستجدات والتغيرات.	2.72	1.08
47	تتبع في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس أساليب تقويمية متنوعة.	2.71	1.16
48	تستفيد الجامعة من تغذيتي الراجعة في مراجعة قراراتها.	2.71	1.10
49	يثاب عضو هيئة التدريس الذي ينجز المهام الموكلة إليه بكفاءة	2.52	1.24
50	تتاح لي فرصة تقييم القرارات الإدارية في الجامعة.	2.50	1.16

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

ملحق رقم (12)

فقرات الإنتاجية العلمية مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
3	البحوث التي نشرتها في الدوريات العلمية المحكمة.	3.47	1.87	1
8	المؤتمرات العلمية التي شاركت فيها بتقديم بحث أو دراسة.	3.21	1.85	2
1	الكتب التي ألفتها أو شاركت في تأليفها.	2.77	2.18	3
7	الندوات أو المحاضرات التي شاركت فيها بخدمة المجتمع المحلي.	2.21	2.02	4
15	الجمعيات العلمية التي اشتركت فيها.	2.09	2.04	5
10	الرسائل الجامعية التي كنت أحد أعضاء لجنة المناقشة فيها.	1.86	1.77	6
11	لجان التحكيم لبحوث الترقية العلمية التي شاركت فيها.	1.85	2.28	7
16	الجوائز العلمية أو الشهادات التقديرية التي حصلت عليها.	1.70	2.25	8
9	طلبة الدراسات العليا الذين أشرفت عليهم.	1.60	1.91	9
5	الخدمات العلمية المقدمة للمجتمع في مجال الاستشارات.	1.59	2.05	10
6	الخدمات العلمية المقدمة للمجتمع في مجال التدريب.	1.56	2.04	11
12	البحوث أو الكتب التي قمت بتحكيمها بغرض النشر من قبل جهات علمية.	1.44	1.88	12
14	الزيارات العلمية التي قمت فيها لمراكز البحث العلمي في الخارج.	1.37	1.63	13
4	العقود التي أبرمتها مع القطاع الخاص أو القطاع العام.	0.81	1.62	14
2	الكتب التي ترجمتها أو حققتها أو شاركت في ترجمتها أو تحقيقها.	0.79	1.67	15
13	الدوريات العلمية التي قمت فيها لمراكز البحث العلمي في الخارج.	0.31	0.66	16
17	براءات الاختراع التي سجلتها في مجال تخصصك.	0.13	0.75	17

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

Abstract

Abu-Ashour, Saleh, m, Hassan. Scientific Productivity Of Faculty Members in Light Of Their Perceptions To The Organizational Climate At Jordanian Universities. Ph. D. Dissertation, Yarmouk University.

(Supervisor: D.Adnan, B, Al-Ibrahim).

This study aimed to recognize the scientific productivity of Faculty member in light their perceptions to the organizational climate at Jordanian universities, by answering the following questions:

1- what are the faculty member perceptions to the organizational climate in Jordanian universities?

2- What is the level of the scientific productivity to the faculty member through their views to the organizational climate in Jordanian university?

3- How many hours of work done by the staff member in Jordan university to his official tasks in a week?

4- Are there any statistic differences between the averages of the sample to their views for organizational climate in Jordan universities due to :gender, college, and the description of the university (government, or private) and the scientific degree?

5- Are there any statistic differences between the average of the sample to distribute the weekly work hours due to: gender, college, the description of the universities and the scientific degree?

6- is there any statistic correlation between the faculty member perception to the organizational climate at Jordanian universities and their estimates to the scientific productivity?

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الصفحة 235 مفقودة من المصدر

of erexs and there are statistic differences at all questioner areas to teacher degree, except the participation in making decisions and human relation ships.

3 The results show that the level of scientific production gets the first degree, then the production is scientific productive. And last, the community service gets the lowest level, and also the level of scientific production gets a low degree.

4 The results show that the time which is specializedfrom the staff member for tteaching task gets the first degree, the time for the scientific research gets the second degree ,and the community service gets the third degree.

5 There are no statistic differences at the level (0.05) in all question are ereas due to gender and college, but there are statistic differences in the scientific research erea, due to the description of the university for the benefit of the government universities and the scientific degree to the assistant teacher degree.

6 There is a positive correlation among all the organizational climate ereas and the scientific productivityexcept the hard work area which had negative correlation.

Key words: Scientific productivity,organizational climate, and jordanian universities.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University